

**Comitetul Sindical al IMSP
Spitalul Clinic Municipal
de Copii „V.Ignatenco”**

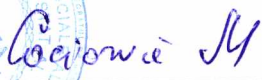
**C O N T R A C T COLECTIV DE MUNCĂ
al IMSP SCMC „V.Ignatenco” pentru anii 2026 -2030**

Aprobat la şedinţa Comisiei pentru dialog social
„angajator-salariaţi” din cadrul IMSP SCMC „V.Ignatenco”
din data de 21 ianuarie 2026,
Proces-verbal nr.1/2026 din 21.01.2026

„ÎNREGISTRAT”

Inspectoratul de Stat al Muncii

la 28.01.26 nr. 215


 / 
(semnătura) (numele, prenumele, funcţia)

Chişinău, 2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

încheiat între angajator - IMSP SCMC „V.Ignatenco” și reprezentanții salariaților - Comitetul Sindical al IMSP SCMC „V.Ignatenco”

Administrația IMSP Spitalul Clinic Municipal de Copii „V.Ignatenco” și Comitetul sindical al IMSP Spitalul Clinic Municipal de Copii „V.Ignatenco”, denumite în continuare Părți, în scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale pentru salariați - membri de sindicat din IMSP SCMC „V.Ignatenco” (denumită în continuare Unitate), asigurării drepturilor și garanțiilor de activitate a sindicatului, reprezentant al salariaților, au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă (nivel de unitate) pe anii 2026-2030 (denumit în continuare „Contract”), convenind la următoarele:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract este încheiat, în rezultatul negocierilor purtate în cadrul Comisiei de dialog social „angajator – salariați” a Unității, în baza standardelor internaționale în domeniul muncii, ratificate de Republica Moldova (Declarația Universală a Drepturilor Omului, Carta socială europeană revizuită, Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr.87 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, nr.98 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă, nr.135 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora, Recomandarea OIM nr.143 cu privire la protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor), tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte, Constituției Republicii Moldova, Codului muncii al Republicii Moldova, Legii sindicatelor, convențiilor colective (nivel național) și altor acte normative.

2. Contractul este convenția dintre Administrație și Comitetul sindical, prin care se stabilesc, în limitele prevăzute de legislație, clauze privind condițiile de muncă, salarizare și alte garanții, drepturi și obligațiuni ce decurg din raporturile de muncă.

3. Părțile se obligă să întreprindă măsuri concrete întru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de Declarația Universală a Drepturilor Omului din 10.12.1948, Convențiile OIM ratificate de Republica Moldova, Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, prezentul Contract și alte acte normative.

4. Părțile recunosc că sunt egale în drepturi și libere în negociere, acceptă prevederile prezentului Contract și își asumă obligația de respectare a acestuia.

5. Părțile recunosc libera exercitare a drepturilor sindicatului și libera opinie a fiecărui salariat - membru de sindicat, în conformitate cu Convențiile OIM, ratificate de Republica Moldova și legislația națională în vigoare. Se interzice influențarea salariaților de a renunța la calitatea de membru de sindicat sau obligarea acestora de a adera la o altă structură sindicală.

6. Prezentul Contract se încheie pe o perioadă de 5 ani, în scopul realizării unor acțiuni comune și concrete de menținere a climatului de stabilitate și pace socială, prin reglementarea condițiilor de muncă și remunerare, prin asigurarea garanțiilor social-economice, prin protecția drepturilor și intereselor legitime ale salariaților din Unitate, prevăzute de Codul muncii și alte acte normative.

7. Contractul are drept scop apărarea drepturilor și garanțiilor salariaților reprezentați de Comitetul sindical, stabilite de legislație și prezentul Contract și este obligatoriu pentru aplicare în Unitate.

8. Sub incidența prezentului Contract cad **salariații - membri de sindicat**, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Convenția colectivă în numele acestora, precum și salariații care au aderat la Convenție după încheierea acesteia.

8.1. Dreptul de a adera la prezentul Contract îl au salariații care, pe parcursul perioadei de valabilitate a Contractului, dobândesc calitatea de membru al organizației sindicale din Unitate.

8.2. Salariații care nu sunt membri ai organizației sindicale din Unitate, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract, în cazul în care vor achita lunar organizației sindicale 1% din venitul salarial în modul stabilit de prevederile art.390 din Codul muncii.

9. Prevederile Convenției colective (nivel de ramură) pe anii 2026-2030 constituie garanții minime de la nivelul cărora începe negocierea și încheierea Contractului colectiv de muncă la nivelul Unității, în conformitate cu prevederile art.31 alin.(3) din Codul muncii.

10. Contractul nu poate conține clauze care ar afecta sau diminua drepturile și garanțiile salariaților prevăzute de actele normative și a Convenției colective (nivel de ramură) pe anii 2026-2030.

11. Părțile au dreptul să stabilească clauze mai avantajoase față de cele prevăzute de legislație, în baza propriilor mijloace și a bugetului disponibil a instituției.

12. Modificările negociate și introduse în Contract se realizează de la data semnării acestuia.

13. În caz de încălcare a prevederilor prezentului Contract, fiecare dintre Părți este în drept să ceară, în termen de 7 zile calendaristice, convocarea **Comisiei pentru dialog social** în vederea prevenirii, medierii și soluționării conflictelor apărute.

14. Dacă pe perioada acțiunii Contractului una din Părți consideră necesar să se facă precizări sau completări asupra unor prevederi ale acestuia, acest lucru este comunicat în scris celorlalte părți. Negocierile respective încep nu mai târziu de 7 zile calendaristice din momentul comunicării. Pe perioada de la depunerea cererii și momentul negocierii, Părțile se obligă să execute prevederile Contractului.

15. Administrația Unității și organizația sindicală primară se obligă să asigure accesul tuturor salariaților la conținutul prezentului Contract și al modificărilor introduse.

16. Administrația garantează organizației sindicale dreptul de a acționa pe teritoriul instituției, unde lucrează membrii acesteia, în scopul realizării sarcinilor sale statutare.

17. În cazurile realizării prevederilor prezentului Contract, conform normelor negociate, organizația sindicală primară se va abține de la organizarea și desfășurarea acțiunilor de protest în cadrul Unității.

18. Părțile, în măsura competențelor sale, vor întreprinde acțiuni pentru a preveni corupția în cadrul Unității.

19. Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale. În cazul când se aprobă alte reglementări legale mai favorabile decât cele menționate în prezentul Contract, acțiunea acestora va prevala.

20. Salariații ce cad sub incidența prezentului Contract nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin acesta. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă.

21. La angajare, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre prezentul Contract, Regulamentul intern al unității și conținutul acestora, contra semnătură.

CAPITOLUL II
ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI
ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

22. Încadrarea în muncă se va realiza prin încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă și emiterea în baza acestui contract a unui ordin de angajare.

22.1. Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator, conform Modelului aprobat prin Convenția colectivă (nivel național) nr.4/2005 și prevederile art.49 alin.(1) din Codul muncii (**Anexa nr.1 la Contract**).

22.2. Contractul individual de muncă va conține clauză de confidențialitate cu următorul conținut:

„A. Informațiile pe care le obține, potrivit prezentului contract individual de muncă, salariatul, ca efect al executării contractului individual de munca, sunt strict confidențiale.

B. Sunt confidențiale următoarele informații, date și documente de care salariatul a luat cunoștință în exercitarea obligațiilor de serviciu:

- a) structura instituției, persoanele de conducere, relațiile și factorii de decizie;*
- b) situația economico-financiară, salarizarea personalului, statele de personal, cheltuielile și metodele de aprovizionare, datoriile instituției, etc.;*
- c) proiectele și programele de afaceri, inclusiv procedeele de management și marketing, metodele de promovare a serviciilor și recrutare a pacienților;*
- d) modalitatea și practicile de prestare a serviciilor, stocurile de medicamente și dispozitive medicale, dotarea cu echipamente a instituției;*
- e) structura și procedeele sistemului de securitate internă;*
- f) modelele de documente, acte și procedeele utilizate de angajator;*
- g) licențe, avize, certificări etc.;*
- h) rezultatele activității de cercetare/proiectare;*
- i) structura bazei de date a instituției, inclusiv clienți, parteneri, pacienți, furnizori, creditori, debitori, soft-uri informaționale;*
- j) relațiile cu instituțiile medicale, medici din exterior (neangajați de instituție), Ministerul Sănătății, CNAM, etc.;*
- k) datele cu caracter personal ale pacienților și salariaților, informații privind furnizorii, clienții, partenerii instituției, etc.;*
- l) politica de cadre, procedura și actele de recrutare și angajare a personalului practicate de angajator, precum și orice informație ce ține de cadrele instituției angajatorului, inclusiv informațiile despre salariat în cadrul instituției angajatorului.*

C. Salariatul poate dezvălui informații sau date, ori poate pune la dispoziție documente din domeniile menționate la pct. B numai persoanelor implicate nemijlocit în executarea obligațiilor de serviciu care au legătura cu ele sau persoanelor specificate expres în scris de către angajator. Încălcarea prevederilor respective atrage răspunderea disciplinară, materială, contravențională și penală, după caz, în conformitate cu legislația Republicii Moldova.

D. Furnizarea unor informații ce nu corespund realității, inclusiv practicarea scornirilor mincinoase, bârfelor precum și altor acțiuni analogice este interzisă și atrage răspunderea disciplinară.

E. Salariatul se obligă ca, indiferent de împrejurări, timp de 2 (doi) ani de la data încetării contractului individual de muncă, să păstreze confidențialitatea informațiilor, datelor și documentelor cu care a luat act în perioada exercitării atribuțiilor de funcție. Divulgarea informației respective după expirarea termenului poate fi făcută în condițiile legii.

F. Penalități și repararea prejudiciului. În cazul în care salariatul, cu intenție sau din culpă, divulgă informații, date sau documente confidențiale se obligă să despăgubească IMSP SCMC „V.Ignatenco”, corespunzător prejudiciilor pe care i le-a produs.”

23. Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare se semnează de către părți și se aplică ștampila de către angajator.

Un exemplar al contractului individual de muncă (în format de hârtie) se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator. Contractului individual de muncă în format de hârtie se înmânează atât salariaților care prestează munca de bază, cât și celor care prestează munca prin cumul.

Contractul individual de muncă își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

Contractul individual de muncă nu poate conține clauze sub nivelul celor prevăzute de legislație și prezentul Contract.

24. Se interzice orice limitare în drepturi la încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă în dependență de sex, vârstă, rasă, etnie, religie, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală, opinie politică sau origine socială, cu excepțiile prevăzute de legislație.

25. Contractul individual de muncă de regulă, se încheie pe o perioadă nedeterminată. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată, ce nu depășește 5 ani, se încheie în cazurile enumerate de art.55 și art.260 din Codul muncii.

25.1. Cu persoanele pensionate, conform legislației, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii, contractul individual de muncă se încheie pe o perioadă de **până la 2 ani**, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) din Codul muncii sau încetat în temeiul articolului 86 alin.(1) lit y¹ din Codul muncii.

25.2. În scopul asigurării echilibrului dintre menținerea personalului cu experiență și atragerea tinerilor specialiști, norma de muncă pentru salariații pensionari poate fi stabilită, de regulă, la cel mult 0,5 unități de personal (0,5 salariu), în funcție de necesitățile instituției și de resursele financiare disponibile.

25.3. Conducătorii de subdiviziuni (personal medical) care au statut de pensionar pot fi încadrați în câmpul muncii cu norma întreagă (1,0 unitate de funcție), cu excepția situațiilor în care este necesară asigurarea continuității turelor și/sau a gărzilor, în condițiile legii.

25.4. Conducătorii de subdiviziuni (personal non-medical) și salariații administrativ-gospodăresc care au statut de pensionar pot fi încadrați în câmpul muncii cu norma întreagă de 1,0 unitate de funcție.

25.5. Excepțiile de la prevederile pct.25.2. pot fi admise în cazuri justificate, cu acordul angajatorului și în baza unei decizii motivate.

26. În cazul în care angajatorul a emis ordin de angajare, acesta se aduce la cunoștință salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului, legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.

27. Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă.

Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații

respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a organizației sindicale primare, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ la sediul Unității, precum și pe pagina web a acesteia, după caz.

Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părți nu a cerut încetarea acestuia și raporturile de muncă continuă în fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.

28. Încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă cu salariații care au activat până la 01.10.2003 în baza raporturilor de muncă existente pe o perioadă nedeterminată poate avea loc numai cu acordul salariatului.

29. Contractul individual de muncă nu poate fi modificat decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

Modificarea contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1) din Codul muncii.

30. Concedierea este desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și se efectuează în conformitate cu prevederile art.86 din Codul muncii.

Se admite concedierea din inițiativa angajatorului a salariatului în legătură cu deținerea statutului de pensionar pentru limita de vârstă, potrivit dispozițiilor art.86 alin. (1) lit. y¹) exclusiv în cazurile în care există candidaturi ale persoanelor pretendente la posturile respective, care nu au statut de pensionar, inclusiv ale tinerilor specialiști.

31. În perioada valabilității prezentului Contract nu se admite reducerea în masă a salariaților.

În cazuri deosebite, reducerea în masă a angajaților poate avea loc numai cu respectarea strictă a prevederilor Convenției colective (nivel național) nr.11/2012 cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă și a Codului muncii.

32. Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași Unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68 din Codul muncii, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă Unitate ori transferul într-o altă localitate împreună cu Unitatea, se permit numai cu acordul scris al părților.

Cu acordul scris al părților, în baza ordinului emis de către angajator, salariatul poate fi transferat temporar la o altă muncă din cadrul aceleiași Unități, pe o perioadă de până la o lună, cu posibilitatea prelungirii acestui termen până la un an.

În caz de transfer angajatorul va păstra funcția salariatului deținută până la transfer.

În caz de transfer, părțile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68 din Codul muncii, în temeiul ordinului emis de angajator care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

33. În cazul când salariatul este membru de sindicat, contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului doar cu consultarea prealabilă în scris a organului sindical respectiv. Organul sindical urmează să prezinte acordul sau dezacordul argumentat în scris privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului sau dezacordului.

34. În caz de reorganizare sau de schimbare a proprietarului Unității, succesorul preia toate drepturile și obligațiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului, ce decurg din prezentul Contract și din contractele individuale de muncă. Concedierea salariaților în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statelor de personal din Unitate.

35. În cazul lichidării Unității, angajatorul va întreprinde măsuri pentru asigurarea cu locuri de muncă a femeilor gravide și a femeilor care îngrijesc copii în vârstă până la 4 ani.

36. La demisionarea sau concedierea persoanelor în legătură cu atingerea vârstei de pensionare (deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă), precum și la încheierea activității de muncă din propria inițiativă a salariaților cu o vechime de muncă de cel puțin 20 de ani în Unitate, angajatorul acordă acestuia o indemnizație unică în mărime de un salariu mediu lunar.

CAPITOLUL III

REGLEMENTĂRI ÎN DOMENIUL FORMĂRII, DEZVOLTĂRII ȘI PROTECTIEI PROFESIONALE

37. Părțile vor întreprinde acțiuni privind elaborarea și înaintarea către organele competente a propunerilor privind îmbunătățirea protecției profesionale, economice, sociale și juridice a salariaților.

38. Părțile în limitele competenței lor vor întreprinde măsuri privind:

a) eficientizarea managementului resurselor umane, inclusiv prin promovarea formării profesionale;

b) utilizarea resurselor umane în conformitate cu normele de personal din ramură, depășirea normelor stabilite fiind acceptată în baza argumentării acestei situații;

c) combaterea fenomenului de disponibilizare în masă, inclusiv pe criteriul atingerii vârstei de pensionare a salariaților;

d) încadrarea prioritară în câmpul muncii a tinerilor specialiști;

e) informarea publicului despre locurile vacante în Unitate.

39. Angajatorul în comun cu organul sindical respectiv, se obligă să asigure:

a) egalitatea șanselor la încadrarea în câmpul muncii;

b) promovarea persoanelor în posturile de conducere din ramură în condiții de maximă transparență, corectitudine și obiectivitate.

40. Angajatorul va informa publicul prin diferite metode (publicare în ziare și reviste, afișare pe panoul informativ etc.), inclusiv prin plasarea pe pagina web a Unității informația privind posturile vacante.

41. În timpul aflării salariatului în deplasare, angajatorul este obligat să mențină locul de muncă (funcția) și salariul mediu, precum și să compenseze cheltuielile legate de deplasare în interes de serviciu.

42. Angajatorul este obligat să stabilească și să acorde înlesniri, garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ, în temeiul prevederilor art.178-182 din Codul muncii și Regulamentul cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.435/2007, cu prevederea unei clauze în contractul colectiv de muncă și/sau în cel individual de muncă.

43. Salariații care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii, sunt asimilați în drepturile prevăzute în Regulamentul sus menționat.

44. Angajatorul, de comun cu autoritatea administrației publice locale, în scopul motivării de a activa în cadrul Unității, poate stabili și acorda suplimentar alte înlesniri și avantaje, decât cele stabilite în art.11 din Legea ocrotirii sănătății nr.411/1995 și Hotărârea Guvernului nr.1345/2007 "Cu privire la acordarea facilităților tinerilor specialiști cu studii medicale și farmaceutice", lucrătorilor medico-sanitari/farmaceutici și tinerilor specialiști (inclusiv cei din categoria personalului non medical).

45. Salariatul, în caz de efectuare a studiilor de specializare primară, studii universitare și postuniversitare, pentru angajare și activitate în instituția ce a efectuat plata pentru studii, este obligat să activeze cel puțin 3 ani de la finisarea studiilor în instituția dată. În cazul întreruperii contractului individual de muncă din inițiativa angajatului, el este obligat să restituie angajatorului cheltuielile efectuate pentru studii de specializare primară, studii universitare, postuniversitare, studii medii speciale.

46. Părțile convin asupra obligativității formării și dezvoltării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a activului sindical.

47. Angajatorul va asigura formarea profesională și perfecționarea cadrelor medicale și de profil farmaceutic, cel puțin o dată în 5 ani, cu garantarea numărului necesar de credite de educație medicală continuă și farmaceutică.

48. Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată de către angajator, cu avizul organului sindical conform unui program întocmit și aprobat anual.

49. Formarea și dezvoltarea profesională a salariaților va fi organizată și asigurată din contul angajatorului în limita sumei prevăzute în devizul de venituri și cheltuieli în acest sens. Suma necesară pentru formarea profesională în anul respectiv nu poate fi mai mică decât 2% raportat la fondul de salarizare al Unității.

50. Prin formare profesională se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobândește o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condițiile legii.

51. Prin dezvoltare profesională se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective.

52. Formarea și dezvoltarea profesională a salariaților se va realiza conform legislației prin următoarele forme: participarea la cursurile de perfecționare organizate la nivel național și internațional, stagii de adaptare profesională, stagii de practică și specializare, workshop-uri, conferințe și seminare, instruire organizată la locul de muncă, formare individualizată și alte forme convenite între angajator și salariat.

53. Angajatorul, cu consultarea organului sindical, este obligat să identifice funcțiile pentru care este necesară formarea profesională, să adopte programul anual privind formarea profesională și perfecționarea salariaților, să asigure controlul aplicării acestuia și să identifice instituțiile abilitate în acest sens.

54. În cazul în care Unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, angajatorul va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea acțiunii și va oferi salariaților Unității posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

55. Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională care pot fi plătite sau neplătite.

56. Concediile neplătite pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa personală. Cererea de concediu neplătit se înaintează angajatorului cu cel puțin 2 săptămâni înainte de efectuarea acestuia.

57. În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile pentru participare sunt suportate de către acesta.

În cazul când salariatul s-a înmatriculat din propria inițiativă în instituția de învățământ superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață

cu succes li se vor acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau cel individual de muncă

58. În cazul în care salariații sunt delegați din partea administrației pentru participare la schimburi de experiență, specializări, instruirii și stagii de formare, congrese sau cursuri de perfecționare în specialitate, organizate în țară sau peste hotarele țării, toate cheltuielile pentru participare sunt suportate de către angajator.

În cazul în care salariații, din proprie inițiativă, participă la schimburi de experiență, specializări, instruirii și stagii de formare, congrese, cursuri de perfecționare în specialitate, organizate în țară sau peste hotarele țării, informând angajatorul în acest sens cu o cerere scrisă cu cel puțin 14 zile înainte, acestora li se va păstra 100% din salariul mediu la locul de muncă de bază, pentru cel mult 5 zile lucrătoare în an, după coordonarea cu angajatorul, în modul prevăzut de contractul colectiv de muncă.

59. Angajatorul este în drept să încheie, în formă scrisă, contracte de calificare profesională cu salariații Unității. Cheltuielile aferente formării profesionale vor fi suportate din contul Unității.

În aceste cazuri persoanele care au obținut calificarea profesională din contul angajatorului sunt obligate să activeze în Unitatea respectivă în conformitate cu calificarea profesională primită conform prevederilor contractului.

59.1. Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi, conform necesităților instituției. Acest drept va fi realizat prin încheierea unui contract de formare profesională continuă (**Anexa nr.2 la Contract**), adițional la contractul individual de muncă.

Salariatul, va beneficia de instruire profesională în specialitatea respectivă, contra obligației de a activa în cadrul instituției în decurs de 5 (cinci) ani de la formarea profesională efectuată.

Angajatorul va achita plata pentru formarea profesională continuă, va menține pe durata formării profesionale continue locul de muncă (funcția) Salariatului, va asigura participarea Salariatului la cursuri, efectuând în acest sens toate măsurile organizatorice necesare.

Salariatul va urma cursul de formare profesională continuă, în vederea obținerii calificării corespunzătoare, va activa în cadrul IMSP SCMC „V.Ignatenco” conform profesiei, specialității, calificării obținute în decurs de 5 (cinci) ani de la formarea profesională efectuată.

În cazul în care Salariatul este demisionat sau concediat conform art.85 și art.86.(1) lit.g-r) din Codul muncii, înainte de expirarea termenului de 5 (cinci) ani, acesta se obligă să restituie Angajatorului cheltuielile suportate pentru formarea profesională efectuată proporțional timpului efectiv lucrat.

60. Salariații delegați din partea Unității care își fac studiile la cursuri de specializare și perfecționare organizate de prestatorii de servicii educaționale, li se păstrează salariul mediu lunar la locul de muncă de bază și li se achită cheltuielile de deplasare conform prevederilor Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.10/2012.

CAPITOLUL IV

DREPTURILE SI OBLIGAȚIILE

PRIVIND RAPORTURILE DE MUNCĂ DINTRE ANGAJATOR ȘI SALARIAT

61. În raporturile de muncă, reieșind din specificul activității în domeniul ocrotirii sănătății, suplimentar la cele stipulate în art.10 din Codul muncii, angajatorului îi revin următoarele drepturi și obligații:

61.1. Drepturile angajatorului:

a) stabilirea atribuțiilor de funcție pentru fiecare salariat, corespunzător funcției/profesiei deținute;

- b) evaluarea modului de îndeplinire a sarcinilor de muncă;
- c) stabilirea obiectivelor și criteriilor de performanță individuală, precum și a criteriilor de evaluare a acestora;
- d) emiterea ordinelor și dispozițiilor la nivel de Unitate care nu ar conține clauze ce ar afecta sau diminua drepturile și garanțiile salariaților;
- e) aplicarea sancțiunilor disciplinare față de salariați în modul stabilit de legislație.
- f) asigurarea angajaților cu permise nominale de acces la locul de muncă.
- g) accesul la locul de muncă se efectuează numai în baza permisului nominal.
- h) angajatorul este în drept să prelucreze datele cu caracter personal ale salariaților conform Regulamentului privind prelucrarea informațiilor ce conțin date cu caracter personal.

61.2. **Obligațiile angajatorului:**

- a) informarea salariaților despre existența și conținutul contractului colectiv de muncă;
- b) respectarea drepturilor salariaților prevăzute de legislație și prezentul Contract;
- c) informarea personalului despre atribuțiile de serviciu și normele de muncă stabilite;
- d) promovarea formării profesionale și perfecționării cadrelor medicale din mijloacele financiare ale Unității;
- e) acceptarea solicitărilor salariaților în vederea beneficierii de concediu paternal;
- f) aprobarea și/sau modificarea statele de personal ale Unității în conformitate cu legislația, consultând în prealabil organul sindical;
- g) identificarea și stabilirea unor măsuri și acțiuni concrete pentru consilierea salariaților în vederea prevenirii sindromului arderii profesionale (contractare de specialiști în domeniu, prevederea unor posturi în statele de personal în acest sens etc.);
- h) promovarea angajării persoanelor cu dizabilități în cadrul Unității, în limita a cel puțin 5% din numărul angajaților, în scopul incluziunii sociale a acestor persoane;
- i) gestionarea transparentă a resurselor financiare și bunurilor materiale ale Unității;
- j) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea Unității, prin intermediul organului sindical, în conformitate cu prevederile art.20, 42 și 42¹ din Codul muncii;
- k) consultarea organului sindical în privința deciziilor care pot afecta drepturile și interesele salariaților;
- l) conlucrarea cu organul sindical al Unității pentru a preveni litigiile individuale de muncă și conflictele colective de muncă.

62. În raporturile de muncă, reieșind din specificul activității în domeniul ocrotirii sănătății, suplimentar la cele stipulate în art.9 din Codul muncii, salariatului îi revin următoarele drepturi și obligații de bază:

62.1. **Drepturile salariatului:**

- a) obținerea consultației și ajutorului din partea sindicatului la negocierea, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- b) remunerare în conformitate cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, precum și nivelul de pregătire profesională;
- c) primire și/sau beneficierea de ajutor material în condițiile prevăzute de legislație, contractul colectiv sau cel individual de muncă și **Regulamentul privind primirea și acordarea ajutorului material salariaților (Anexa nr.3 la Contract)**;
- d) beneficierea gratuită de echipamente individuale de protecție conform normelor și Anexei din contractul colectiv de muncă sau clauzei din contractul individual de muncă;

e) participarea la concursurile pentru ocuparea posturilor vacante de conducători de subdiviziuni în cadrul prestatorilor publici de servicii medicale, cunoașterea rezultatelor atestărilor și concursurilor;

f) participarea, prin reprezentanții organizației sindicale, în condițiile legislației muncii, la administrarea Unității, la negocierile colective;

g) accesul la informația privind activitatea Unității;

h) respectarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curând sau care alăptează, în conformitate cu legislația în vigoare.

62.2. Obligațiile salariatului:

a) cunoașterea și respectarea cu strictețe a Regulamentului intern al Unității, a prevederilor Contractului colectiv de muncă și ale contractului individual de muncă, a standardelor medicale și protocoalelor clinice naționale de diagnostic și tratament, a ordinelor și dispozițiilor angajatorului;

b) îndeplinirea normelor de muncă stabilite, folosirea eficientă a timpului de muncă pentru exercitarea sarcinilor ce îi revin;

c) respectarea prevederilor legale privind prelucrarea datelor cu caracter personal și, după caz, acordarea consimțământului necesar, în condițiile legii;

d) cunoașterea și utilizarea utilajului și echipamentelor medicale în condiții de siguranță;

e) cunoașterea și respectarea cerințelor securității și sănătății în muncă și a securității anti-incendiară;

f) respectarea normelor de comportament și a deontologiei în cadrul relațiilor de serviciu;

g) respectarea drepturilor și intereselor legitime ale pacientului;

h) păstrarea cu strictețe a confidențialității medicale și a informației personale de care a luat cunoștință în exercitarea profesiei, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație;

i) perfecționarea continuă a cunoștințelor profesionale;

j) completarea documentației medicale și gestionarea datelor în cadrul sistemului informațional integrat al Unității.

CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR

63. Timpul de muncă

63.1. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă și alte acte normative.

63.2. Pentru personalul medico-sanitar și alți specialiști cu studii în domeniul sănătății, personalul cu profesii asimilate din domeniul sănătății, personalul auxiliar și de îngrijire, inclusiv pentru cercetătorii științifici din cadrul instituțiilor medico-sanitare care desfășoară activitate științifică în conformitate cu cadrul legal, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 ore pe săptămână, sau cel mult 7 ore pe zi la funcția de bază.

Durata concretă este reglementată prin Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1223/2004 (**Anexa nr.4 la Contract**).

63.3. Pentru alte categorii de salariați, care activează în Unitate și durata timpului de muncă nu este prevăzută în Nomenclator, aceasta se stabilește conform art.100 din Codul muncii.

Modificarea duratei timpului de muncă se permite prin acordul ambelor părți ale raporturilor de muncă, conform prevederilor art.68 din Codul muncii.

63.4. Pentru salariații cu dizabilități severe și accentuate, în cazul în care ele nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, cuantumul retribuirii muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durată normală a timpului de muncă.

63.5. Pentru salariații care activează cu durată normală a timpului de muncă (40 de ore pe săptămână sau 8 ore pe zi), cu excepția celor care au o durată redusă a timpului de muncă, în ajunul zilelor de sărbătoare prevăzute în art.111 alin.(1) din Codul muncii, durată muncii în aceste zile se reduce cu cel puțin o oră, inclusiv, în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

În ajunul zilei de 8 Martie, pentru angajatele - membre de sindicat, cu excepția celor care au prevăzută durată redusă a timpului de muncă, ziua de muncă se reduce cu 2 ore, fără diminuarea drepturilor salariale. Pentru angajatele - membre de sindicat care au prevăzută durată redusă a timpului de muncă (6, 6,5 și 7 ore în zi), ziua de muncă în ajunul zilei de 8 Martie se va reduce cu o oră, după coordonarea cu angajatorul, în subdiviziunile în care este posibilă aceasta, fără a împiedica asigurarea acordării serviciilor medicale.

63.6. În durata timpului de muncă se include:

- a) pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;
- b) îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- c) refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climatice deosebite, eforturi fizice și alți factori, care se stabilesc în actele normative ale Unității, în contractele colective sau individuale de muncă;
- d) timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității;
- e) timpul aflării la Unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă;
- f) timpul destinat igienei personale în cazul activității în condiții nocive, toxice, insalubre sau infecțioase, cu durată stabilită în Regulamentul intern al Unității, în contractul colectiv de muncă sau în alte acte normative (ghiduri/protocoale/standarde medicale);
- g) timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție, cu durată stabilită în Regulamentul intern al Unității, în contractul colectiv de muncă sau în alte acte normative (ghiduri/protocoale/standarde medicale).

63.7. Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv munca la distanță sau program flexibil de muncă pentru posturile care permit aceasta, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în Regulamentul intern al Unității și în contractul colectiv și individuale de muncă.

63.8. Durata săptămânii de lucru în cadrul Unității este de 5 zile, cu excepția subdiviziunilor care desfășoară activitate cu program continuu.

În cadrul Unității, ținând cont de specificul muncii, cu acordul scris încheiat între angajator și salariat și cu consultarea organului sindical, se permite aplicarea și altor durate a săptămânii de lucru (de exemplu săptămâna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durată zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea).

63.9. Repartizarea timpului de muncă în cadrul Unității (timpul începerii și terminării lucrului, durată schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și a celor nelucrătoare), se stabilesc prin Regulamentul intern al Unității (**Anexa nr.5 la Contract**) și contractul colectiv de muncă.

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului sau în subdiviziune.

63.10. Zilele de repaus sunt sâmbăta și duminica, cu excepția angajaților care desfășoară activitatea în program continuu. În acest caz, acestor angajați, zilele de repaus, li se acordă conform Programului de activitate al Unității stabilit de administrație, de comun acord cu organul sindical, în timpul săptămânii următoare.

63.11. La locurile de muncă unde, conform specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de muncă, pot fi stabilite, cu avizul organului sindical și acordul salariaților, următoarele forme speciale de organizare a continuității activității: activitatea în gărzi/ture, program flexibil sau fracționat etc.

63.12. Pentru salariații care activează în subdiviziunile care acordă asistență medicală urgentă și spitalicească, se introduce evidența globală a timpului de muncă.

În acest caz durata timpului de muncă nu va depăși norma lunară stabilită, iar perioada de evidență nu va fi mai mare de un an.

În cazul evidenței globale a timpului de muncă numărul mediu de ore lucrătoare pe lună constituie:

- a) 169 ore lunar – în cazul duratei normale a timpului de muncă de 40 ore pe săptămână, respectiv 8 ore în zi;
- b) 147 ore lunar – în cazul duratei reduse a timpului de muncă de 35 ore pe săptămână, respectiv 7 ore în zi;
- c) 136,5 ore lunar – în cazul duratei reduse a timpului de muncă de 32,5 ore pe săptămână, respectiv 6,5 ore în zi;
- d) 126 ore lunar – în cazul duratei reduse a timpului de muncă de 30 ore pe săptămână, respectiv 6 ore în zi.

63.13. În cadrul Unității care are menirea să acorde populației asistență medicală neîntreruptă (urgentă prespitalicească, spitalicească și în alte cazuri), continuitatea asistenței medicale se asigură prin ture/gărzi.

63.14. De regulă, durata turei/gărzii nu poate fi mai mare de 12 ore. Însă, în contextul în care Unitatea înregistrează un deficit continuu de cadre medicale, întru asigurarea acordării asistenței medicale continue populației, conducătorul, cu acordul organului sindical pot stabili durata turei/gărzii mai mare de 12 ore, exclusiv cu acordul scris al salariatului.

În cazul organizării muncii în ture/gărzi cu o durată mai mare de 12 ore, angajatorul, în comun cu organul sindical vor asigura următoarele:

- a) respectarea duratei lunare a timpului de muncă;
- b) asigurarea securității și sănătății în muncă a angajaților atrași la muncă în ture/gărzi;
- c) stabilirea pauzelor de masă și odihnă și asigurarea condițiilor pentru luarea mesei și pentru odihnă;
- d) monitorizarea influenței timpului de muncă majorat asupra stării de sănătate a salariaților (fenomenul arderii profesionale) și calitatea serviciilor;
- e) asigurarea repausului între ture/gărzi.

63.15. Nu se admite atragerea la munca în ture/gărzi a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează, precum și a persoanelor cărora le este contraindicată munca în schimburi cu o durată mai mare decât cea normală, conform certificatului medical.

63.16. În cazul unor situații deosebite, care necesită acordarea de asistență medicală urgentă sau prestarea urgentă a unor servicii din partea unor specialiști de profil pentru care nu este instituit post non-stop în cadrul Unității, în cazuri grave care necesită consult medical, în cazuri de accidente

colective etc., în situații care necesită prezența mai multor salariați decât cei care se află în tura/garda respectivă, se poate face chemarea salariatului de la domiciliu pentru rezolvarea acestor situații.

În acest caz orele de muncă prestate vor fi considerate ore suplimentare de muncă, care vor fi remunerate conform legislației în vigoare.

63.17. Salariații pot fi atrași de către angajator la muncă suplimentară doar în condițiile art.104 din Codul muncii.

63.18. Salariatul care îngrijește mai mulți copii cu vârsta până la 10 ani sau un copil cu dizabilitate severă sau accentuată în vârstă de până la 18 ani, cu acordul angajatorului, poate beneficia de reducerea cu cel mult 2 ore a duratei zilnice a timpului de muncă, fără diminuarea drepturilor salariale.

63.19. Femeile care alăptează copilul beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de lucru.

63.20. Salariații care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu Unitatea, salariații ale căror contracte individuale de muncă erau suspendate la data respectivă, precum și care în ziua respectivă s-au aflat în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit și în concediu de studii, nu au obligația de a se prezenta la serviciu în ziua declarată zi lucrătoare.

63.21. Angajatorul este obligat să acorde femeilor gravide timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.

64. Evidența timpului de muncă

64.1. Angajatorul este obligat să țină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat (la funcția de bază și prin cumul, munca de noapte, suplimentară, în zilele de repaus și sărbătoare nelucrătoare, în condiții de muncă vătămătoare etc.) și a absențelor de la lucru din diferite motive.

64.2. Modul evidenței timpului de muncă se stabilește prin *Regulamentul privind întocmirea graficelor de lucru și prezentarea tabelelor de evidență a timpului de muncă (Anexa nr.10 la Contract)*, ținându-se cont de specificul activității și de necesitatea asigurării populației cu serviciile medicale.

64.3. Documentul primar prin care se ține evidența timpului de muncă îl reprezintă Tabelul de evidență a timpului de muncă, care se îndeplinește la sfârșitul lunii.

64.4. Angajatorul este obligat să desemneze prin ordin (dispoziție) salariați cu funcție de răspundere, care să efectueze evidența timpului de muncă prestat efectiv (la funcția de bază și prin cumul, munca de noapte, suplimentară, în zilele de repaus și sărbătoare nelucrătoare, în condiții de muncă vătămătoare etc.) și să întreprindă măsuri pentru a nu admite cazuri de încălcare a normelor timpului de muncă prevăzute de Codul muncii, alte acte normative ale Republicii Moldova și de prezentul Contract.

64.5. Graficele lunare de activitate se întocmesc separat, pe fiecare subdiviziune a Unității, precum și pe fiecare funcție ocupată (de bază, prin cumul, înlocuire), de regulă de șeful de subdiviziune sau asistenta medicală superioară, la începutul lunii, și se coordonează cu Comitetul sindical și se aprobă de conducerea Unității.

64.6. Programul muncii în ture/gărzi se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin 1 lună înainte de punerea lui în aplicare.

65. Timpul de odihnă

65.1. Fiecare salariat, indiferent de funcția pe care o ocupă, are dreptul la pauze de masă și odihnă în timpul exercitării obligațiilor de funcție.

Angajatorul este obligat să asigure salariaților pauze și condiții pentru odihnă și alimentație în timpul muncii, inclusiv în timpul de noapte, în zilele de odihnă și de sărbătoare, în condiții sigure și sănătoase la locul de muncă, cu respectarea duratei lunare a timpului de muncă.

65.2. În Unitate în cadrul programului zilnic de muncă, pauza de masă se stabilește de la 30 minute până la 1 oră și nu se include în timpul de muncă.

Durata concretă și timpul acordării pauzei se stabilesc prin contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă și/sau prin Regulamentul intern al Unității.

65.3. În unitățile medicale cu program continuu de muncă, durata pauzei de masă și odihnă se include în timpul de muncă. În aceste cazuri, conducătorul Unității, de comun cu organul sindical, elaborează și aprobă Lista profesiilor (funcțiilor) care beneficiază de această facilitate, ca parte a contractului colectiv de muncă sau a Regulamentului intern al Unității.

65.4. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este de 6 ore și mai mare, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin Regulamentul intern, de comun cu organul sindical.

65.5. Angajaților care activează permanent în fața calculatorului, în ziua de muncă de 8 ore, li se asigură pauze reglementate după 2 ore de la începutul schimbului și după 2 ore după prânz, cu durata de 15 minute fiecare.

În ziua de muncă de 12 ore, pauzele reglementate trebuie să fie efectuate în primele 8 ore ca și pauzele din ziua de 8 ore, iar în ultimele 4 ore, după fiecare oră câte 15 minute.

65.6. Pentru alimentarea copilului în vârstă de până la 3 ani pe lângă pauza de masă, sunt prevăzute pauze suplimentare, în conformitate cu art.108 din Codul muncii.

65.7. Membrilor de sindicat care lucrează în ture/gărzi, li se asigură cel puțin de 2 ori pe lună, repausul săptămânal sâmbăta și duminica.

65.8. Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, în cazul duratei normale a timpului de lucru, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive.

În cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore și în cazul organizării muncii în ture/gărzi de 12 ore sau mai mult, durata de repaus nu poate fi mai mică decât 24 de ore.

65.9. Ziua Hramului bisericii municipiului Chișinău declarată în modul stabilit de consiliul municipiului Chișinău, este zi de sărbătoare pentru toți salariații din Unitate.

66. Acordarea concediilor

66.1. Salariaților din Unitate li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de **28 zile calendaristice**, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare (art.111 din Codul muncii) și un concediu de odihnă anual suplimentar plătit (art.121 din Codul muncii).

66.2. Concediul suplimentar plătit se acordă în conformitate cu prevederile Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă personalului medico-sanitar, cu prevederile Convenției colective și a prezentului Contract, inclusiv cele negociate și adoptate în Lista funcțiilor și profesiilor care beneficiază de concediul de odihnă anual suplimentar plătit în ramură (**Anexa nr.4 la Contract**).

66.3. Concediile suplimentare plătite se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual.

66.4. Pentru salariații cu dizabilități severe, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice.

66.5. Administrația Unității, de comun acord cu organul sindical, până la 15 decembrie al anului calendaristic care expiră, este obligată să aprobe Programul de acordare a concediilor de odihnă anuale și suplimentare pentru anul ce urmează cu respectarea următoarelor condiții:

- a) concediul va fi planificat pentru fiecare salariat astfel, ca cel puțin o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival;
- b) soții care lucrează la aceeași Unitate au dreptul la concediu în aceeași perioadă de timp;
- c) la programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont de dorința salariatului și de necesitatea asigurării bunei funcționări a Unității.

66.6. Acordarea concediului de odihnă în altă perioadă decât cea prevăzută de Program, se face cu aprobarea angajatorului și avizul organului sindical.

66.7. Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la Unitate.

Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariați:

- a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;
- b) salariaților în vârstă de până la 18 ani;
- c) salariaților transferați dintr-o unitate medicală în altă unitate medicală;
- d) altor salariați, cu acordul părților.

66.8. Salariatului-membru de sindicat căruia i s-a acordat din partea sindicatului un bilet de tratament balneosanatorial, în caz de utilizare a tuturor zilelor de concediu aferente anului curent, poate beneficia pentru perioada de tratament până la 7 zile de concediu de odihnă în avans din contul concediului de odihnă aferent anului următor.

66.9. Angajatorul este obligat să plătească salariatului indemnizația de concediu, cu cel puțin 3 zile calendaristice, înainte de plecarea în concediu.

66.10. Salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului și numai pentru situații de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența acestuia în unitate. În acest caz, salariatul nu restituie indemnizația pentru zilele de concediu nefolosite.

66.11. Munca în condițiile timpului de lucru redus sau parțial nu influențează durata concediului de odihnă anual și suplimentar ale salariatului și vechimea în muncă a acestuia.

66.12. Persoanele angajate pe o perioadă determinată beneficiază de concediu de odihnă anual și suplimentar plătit direct proporțional duratei perioadei de muncă în Unitatea respectivă.

66.13. În temeiul art.121 din Codul muncii salariații Unităților din ramură beneficiază de concedii anuale suplimentare plătite.

66.14. Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice.

Pentru salariații care lucrează în condiții vătămătoare, durata concretă a concediului de odihnă anual suplimentar plătit este stabilită prin contractul colectiv de muncă, în baza Nomenclatorului respectiv aprobat de Guvern.

66.15. În temeiul art.121 alin.(5) din Codul muncii, reieșind din specificul activității, influența factorilor psihoemoționali sporți, responsabilitatea funcției și programul complex și intens de muncă, inclusiv în scopul prevenirii arderii profesionale, salariaților care cad sub incidența prezentului Contract li se acordă un concediu suplimentar de odihnă plătit în mărime de cel puțin 4 zile calendaristice, conform Listei funcțiilor și profesiilor care beneficiază de concediul de odihnă anual suplimentar plătit în ramură, negociată și adoptată prin prezentul Contract (**Anexa nr.4 la Contract**).

66.16. Angajatorul este obligat să acorde salariaților inventatori și raționalizatori concediu suplimentar de odihnă plătit cu o durată de o zi pentru fiecare invenție sau propunere de raționalizare ce ține de îmbunătățirea organizării Unității, asistenței medicale populației sau procesului de tratament.

66.17. Unuia dintre părinți care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități până la 18 ani) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durată de 4 zile calendaristice, în baza unei cereri scrise.

66.18. Veteranilor de război angajați în Unitate, li se acordă un concediu de odihnă anual plătit la cerere, pe o durată prevăzută în contractul colectiv de muncă, precum și un concediu suplimentar neplătit cu o durată de până la 14 zile calendaristice.

66.19. La prezentarea actelor respective, salariații din Unitate beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, **exprimat în zile lucrătoare**, în următoarele cazuri:

- | | |
|--|--|
| a) căsătoria salariatului | - 4 zile |
| b) nașterea sau înfierea copilului | - 2 zile |
| c) căsătoria copiilor salariatului | - 2 zile |
| d) decesul părinților, socrilor, soțului/soției, copiilor | - 3 zile, iar în caz de necesitate de a se deplasa peste 300 Km – 5 zile |
| e) decesul rudelor de gradul II | - 2 zile |
| f) încorporarea salariatului, membrului familiei în armată | - 1 zi |
| g) părinților/tutorei care au copii în clasele I și IV | - în prima și ultima zi a anului școlar |
| h) părinților/tutorei care au copii în clasele IX și XII | - în ultima zi a anului școlar |
| i) jubilee (30; 40; 50; 60; 70 ani etc.) | - 1 zi |
| j) trecerea la alt loc de muncă în altă localitate | - 1 zi |
| k) donare a sângelui sau a derivatelor de sânge | - 1 zi/certificat |

Concediul suplimentar pe motive familiale se acordă strict în timpul survenirii/ producerii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă. Concediile prevăzute pentru căsătoria salariatului sau a copilului salariatului se acordă o singură dată, la alegerea salariatului, fie la înregistrarea căsătoriei la organele de stare civilă, fie la celebrarea căsătoriei (nunții).

În cazurile când zilele respective coincid cu concediul anual plătit, acestea se alipesc la durata concediului anual.

În cazul în care aniversarea/jubileul salariatului coincide cu una din zilele de repaus săptămânal sau cu o zi de sărbătoare nelucrătoare, ori dacă salariatul se află în concediu de odihnă anual, sau dacă a fost implicat în ziua respectivă în activități de serviciu/ în deplasare de serviciu, la solicitarea salariatului printr-o cerere scrisă, i se acordă o altă zi.

66.20. În ziua de naștere a salariatului jubiliar, acesta are dreptul la o zi liberă, cu păstrarea salariului. În această situație se depune o cerere scrisă către angajator, coordonată în prealabil cu conducătorul subdiviziunii.

66.21. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal suplimentar la cel prevăzut de legislație, cu o durată de 3 zile calendaristice, cu menținerea salariului mediu (achitat din mijloacele financiare ale angajatorului). Concediul paternal se acordă în primele 56 de zile de la nașterea copilului, în baza unei cereri scrise a salariatului.

66.22. Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial și program flexibil de muncă nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi.

66.23. Perioada staționării Unității, subdiviziunii, nu din vina salariaților, se include în vechimea în muncă, care acordă acestora dreptul la concediile de odihnă anuale și suplimentare plătite, nu influențează asupra calculării vechimii în muncă și nu limitează dreptul la muncă.

66.24. Medicii și farmaciștii rezidenți au dreptul la concediu anual plătit, oferit de către Unitate, în conformitate cu actele normative.

Medicii și farmaciștii rezidenți au dreptul la concediu anual suplimentar plătit, durata căruia se stabilește reieșind din specificul de activitate, similar medicilor și farmaciștilor din subdiviziunea în care activează, conform duratelor stabilite în Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, a căror activitate acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar și în Anexa nr.4 la prezentul Contract.

Medicii și farmaciștii rezidenți membri de sindicat dispun de toate drepturile și garanțiile privind concediile stabilite în prezentul Contract.

66.25. Compensarea în bani a concediului de odihnă anual este interzisă cu excepția cazurilor de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă. În aceste cazuri salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

CAPITOLUL VI

REMUNERAREA SI NORMAREA MUNCII

67. Plata muncii salariaților din Unitate se va efectua în strictă conformitate cu legislația Republicii Moldova, respectând principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor, sporurilor și suplimentelor la salariu.

La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici generale, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

68. Medicii și farmaciștii rezidenți dispun de aceleași drepturi și obligații ca și angajații Unității sau clinicii de rezidențiat.

Medicii și farmaciștii rezidenți sunt salariați în cadrul clinicilor de rezidențiat, respectiv în cadrul Unității în care au fost repartizați.

Cheltuielile de personal pentru medicii și farmaciștii rezidenți sunt acoperite din fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală (în limitele prevăzute în Criteriile de contractare a prestatorilor de servicii medicale în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală).

În scopul motivării medicilor și farmaciștilor rezidenți, angajatorul poate să stabilească și să achite și alte plăți de stimulare a muncii (premii, stimulente, sporuri și alte drepturi de natură salarială), din contul altor surse, decât cele menționate anterior, în conformitate cu actele normative.

69. Responsabil pentru plata corectă și la timp a muncii salariaților din Unitate este angajatorul.

70. La depistarea cazurilor de remunerare incorectă a muncii a salariaților din vina angajatorului, acesta este obligat să corecteze imediat eroarea comisă și să achite salariatului sumele datorate pentru toată perioada vizată și să atragă la răspundere disciplinară persoanele vinovate, conform legislației.

71. În cazul depistării de către angajator a unor erori de remunerare a muncii a salariatului, indiferent de cauza producerii acestora, inclusiv atunci când salariatul nu a informat despre existența erorii, angajatorul este în drept și obligat să efectueze recalcularea corectă a drepturilor salariale.

Recalcularea se efectuează în conformitate cu legislația muncii, cu asigurarea recuperării sau achitării sumelor aferente pentru perioada vizată, după caz.

Angajatorul va întreprinde măsuri pentru stabilirea răspunderii disciplinare a persoanelor vinovate de comiterea erorii, în condițiile legii.

72. Plata salariului angajaților este prioritară față de toate celelalte tipuri de plăți legate de interesele Unității. În caz de lichidare a Unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi achitate integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

73. Salariul se achită în zilele de lucru, **până la data de 20 a lunii următoare.**

74. La achitarea salariului, angajatorul este obligat să-l informeze în scris despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească.

75. Salariile de funcție ale salariaților vor fi modificate pe parcursul valabilității prezentului Contract, ca urmare a apariției unor modificări în legislația muncii, cu respectarea prevederilor art.140 din Codul muncii.

76. Munca prestată pe timp de noapte

76.1. Munca prestată între orele 22.00 și 6.00 se consideră muncă pe timp de noapte, pentru care se stabilește un spor la salariu.

76.2. În cazul Unităților încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, suplimentul pentru munca de noapte se stabilește în sumă fixă, integral pentru 8 ore de muncă (efectuate între orele 22.00 și 6.00), în mod diferențiat, reieșind din complexitatea activității, care este determinată de categoria sau nivelul instituției și de profilul medical sau specialitatea medicală în care activează angajații, în conformitate cu Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.837/2016.

Dacă suplimentul pentru munca de noapte stabilit în sumă fixă în Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală este mai mic decât mărimea minimă stipulată în Codul muncii (cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp), angajatorul este în drept să stabilească o valoare mai mare a suplimentului pentru plata orelor de noapte, fie în mărime procentuală pe unitate de timp, fie în sumă fixă conform unei altei grile, în raport cu complexitatea muncii efectuate.

76.3. Durata muncii pe timp de noapte (schimb/tură/gardă de noapte) nu se reduce salariaților pentru care este instituită durata redusă a timpului de muncă stabilită în Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1223/2004.

77. Salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă, în urma atestării locurilor de muncă, beneficiază de un spor de compensare stabilit în mărime fixă pentru munca prestată în condiții nefavorabile. Posturile efective pentru care se stabilește sporul în cauză sunt incluse în „Lista-tip a ramurilor „Sănătate și asistență socială” a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilește sporuri de compensare în mărimi fixe” (**Anexa nr.6 la Contract**).

În temeiul art.139 din Codul muncii și art.15 din Legea salarizării nr.847/2002, Părțile au negociat și aprobat prin prezentul Contract, în funcție de gradul de nocivitate, sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile în mărimile indicate în **Anexa nr.6**.

Sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile negociate și aprobate se stabilesc și se achită salariaților membri de sindicat.

Sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se achită pentru durata reală a muncii prestate în condiții nefavorabile.

78. Munca prestată în zilele de repaus și sărbătoare nelucrătoare se retribue în conformitate cu art.158 din Codul muncii.

79. În cazurile în care Unitatea sau subdiviziunea staționează în urma încălcărilor legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă care nu au survenit din vina salariaților, cât și atunci când salariatul refuză să-și exercite obligațiile de funcție din motive de încălcare a normelor securității și sănătății muncii, încălcări ce-i periclitează viața și sănătatea, salariatului i se păstrează salariul mediu.

80. Plata muncii suplimentare se efectuează conform art.157 din Codul muncii și Modulului de calculare a plății muncii suplimentare în unitățile medico-sanitare cu evidența globală a timpului de muncă.

81. În cazul reducerii numărului sau a statelor de personal și acordul salariatului de a fi transferat la o altă muncă permanentă cu o retribuire mai mică, în cadrul aceleiași Unități, acestuia i se menține salariul mediu de la locul muncii precedent timp de o lună calendaristică din ziua transferării, cu modificarea prealabilă a contractului individual de muncă.

82. Angajatorul, în comun cu organul sindical, va aplica anumite forme de stimulare a muncii salariaților, cum ar fi plata premiilor, ajutorului material, adaosurilor și sporurilor la salariul de bază. Modul și condițiile de acordare a plăților cu caracter stimulator se aprobă de către angajator, de comun cu organul sindical, conform prevederilor Regulamentului intern al Unității.

Acordarea premiilor, ajutorului material și altor plăți cu caracter stimulator se efectuează conform timpului efectiv lucrat al salariatului.

83. În scopul stimulării individuale a salariaților de a obține rezultate optime în activitate, în funcție de cerințele posturilor, calitatea muncii, aportul și profesionalismul propriu, se stabilește și se achită un spor/supliment la salariu pentru performanțe profesionale individuale în muncă, în conformitate cu prevederile actelor normative.

83.1. Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sănătății se stabilesc prin act normativ cu caracter intern, coordonat în prealabil cu organul sindical, ținându-se cont de:

a) Indicatorii-tip de performanțe profesionale individuale în muncă și Regulamentul cu privire la evaluarea și validarea indicatorilor de performanțe profesionale a muncii, în cazul Unităților încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobate de Ministerul Sănătății.

83.2. Mijloacele financiare aferente achitării sporurilor/suplimentelor la salariu pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță profesională a muncii, se planifică și se utilizează doar în acest scop.

84. Angajatorul, în conformitate cu art. 136¹ al Codului muncii, va achita partea variabilă a salariului, constituită din suplimentul la salariul de funcție lunar, stabilit pentru competențe profesionale și nivelul de realizare a indicatorilor de performanță, doar în condițiile în care va dispune de acoperire financiară în acest sens, cu condiția onorării obligațiunilor pecuniare inerente activității instituției. În cazul în care, acoperirea financiară va fi parțială, angajatorul este în drept de a achita suplimentul pentru performanță, proporțional acoperirii respective, selectând de o manieră transparentă beneficiarii acestor plăți, pe principii de meritocrație, fapt reflectat în procesul verbal al comisiei de evaluare și validare a performanțelor realizate în cadrul Unității.

85. Președintele organului sindical (sau alt membru al organului după caz) va fi inclus în componența următoarelor comisii interne: comisia privind tarifierea angajaților, comisia privind stabilirea vechimii în muncă și a vechimii în specialitate a angajaților, comisia de evaluare și validare a performanțelor profesionale individuale în muncă.

86. Anual, înainte de întocmirea Devizului de venituri și cheltuieli, angajatorul de comun cu organul sindical, va efectua tariful angajaților din Unitate, respectând principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor de funcție, sporurilor și suplimentelor la salariul de bază/funcție.

87. Pe parcursul anului, angajatorul poate achita premii și ajutor material salariaților, în conformitate cu actele normative, în funcție de mijloacele financiare disponibile, precum și economiile formate.

Salariații Unității pot beneficia de premii reglementate de actele normative, precum și de premii și ajutor material stabilite în Regulamentul privind premiile și acordarea ajutorului material salariaților (**Anexa nr.3 la Contract**).

88. În perioada staționării Unității, survenite din cauze ce nu depind de salariat, angajaților li se păstrează salariul mediu lunar calculat conform actelor normative.

89. Salariații care dețin titlu științific de doctor habilitat sau doctor în științe, beneficiază de plata sporului pentru titlu științific în mărime prevăzute de legislație, indiferent de domeniul sau specialitatea pentru care dețin titlul științific.

90. **Munca prin cumul**

90.1. Funcțiile vacante și temporar vacante pot fi ocupate prin cumul de către persoane angajate în Unitate sau din altă Unitate, numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune cu cel corespunzător funcției de bază.

În contractul individual de muncă se va indica, în mod obligatoriu, că munca respectivă se prestează prin cumul.

90.2. Pentru asigurarea asistenței medicale continue, în cazurile insuficienței de personal medical, salariații Unității pot activa prin cumul la locul de muncă de bază sau în alte Unități, în volum de până la un salariu de bază/de funcție cu acordarea sporurilor și suplimentelor obligatorii stabilite de legislație.

90.3. Pentru salariații care exercită funcția de bază în cadrul Unității, prestarea muncii prin cumul în aceeași Unitate se permite în volum de până la 0,5 salariu de funcție.

90.4. Prin derogare de la pct.90.3, în situația în care gradul de utilizare a paturilor în subdiviziunea respectivă depășește 90% trimestrial, conform indicatorilor statistici, se permite prestarea muncii prin cumul în volum de până la 1,0 salariu de funcție, în scopul asigurării continuității și calității actului medical.

90.5. Aplicarea derogării prevăzute la pct.90.4 se efectuează cu coordonarea prealabilă a organizației sindicale din cadrul Unității și se consemnează prin act administrativ intern al angajatorului.

90.6. Se permite activitatea prin cumul a persoanelor (personal medical și personal auxiliar sanitar) cu statut de pensionar, inclusiv conducători de subdiviziuni (personal medical) în volum de până la 0,25 unitate de funcție, cu excepția cazurilor în care este necesară asigurarea continuității serviciilor medicale.

90.7. Se permite activitatea prin cumul a salariaților administrativ-gospodăresc cu statut de pensionar, inclusiv conducători de subdiviziuni (personal non-medical) în volum de până la 0,25 unitate de funcție, cu excepția cazurilor în care este necesară asigurarea continuității serviciilor de suport aferente actului medical.

90.8. Medicilor cu funcție de conducere și adjuncților lor (medici) li se permite în Unitatea în care sunt încadrați, în cazul funcției vacante și temporar vacante a medicului specialist, să presteze munca prin cumul conform specialității în volum de până la 0,5 salariu de medic specialist, în condițiile de salarizare stabilite pentru funcția în cauză, cu toate sporurile și adaosurile.

90.9. Cercetătorilor științifici din cadrul Unității care desfășoară activitate științifică în conformitate cu cadrul legal li se permite, în cazul funcției vacante de medic specialist, să presteze muncă prin cumul conform specialității în volum de până la 0,5 salariu de medic.

90.10. Evidența muncii prestate prin cumul, indiferent de caracterul și volumul ei, se reflectă în Tabelul de evidență a timpului de muncă.

90.11. Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca real prestată sau timpul efectiv lucrat.

90.6. Munca prin cumul nu se califică ca muncă suplimentară și nu cade sub incidența art.104 și 157 din Codul muncii.

90.7. La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul, în legătură cu lichidarea Unității, cu reducerea numărului sau a statelor de personal sau în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia (funcția) respectivă ca profesie (funcție) de bază, acestuia i se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu lunar aferent funcției prestate prin cumul.

91. Cumularea de profesii (funcții)

91.1. Suplimentul pentru cumularea de funcții și atribuții se stabilește salariaților, la necesitate, astfel încât să nu afecteze calitatea serviciilor prestate, prin actul administrativ al conducătorului.

91.2. Suplimentul pentru cumularea de funcții și atribuții se stabilește în mărime procentuală, în funcție de volumul real de muncă prestată aferentă funcției cumulate, în limitele a 50%-100% din cuantumul salariului de funcție stabilit în conformitate cu actele normative care reglementează retribuirea muncii salariaților din Unitate.

91.3. În cazul cumulării atribuțiilor unei funcții de către mai mulți angajați, cuantumul suplimentului de plată pentru cumulare se stabilește proporțional volumului lucrărilor executate de către fiecare dintre ei, în limitele salariului de funcție stabilit pentru funcția cumulată, în conformitate cu actele normative respective.

91.4. Lista profesiilor cumulate nu se limitează.

91.5. Spre deosebire de munca prin cumul, cumularea de funcții se realizează în orele de program, la aceeași Unitate și nu necesită încheierea unui contract individual de muncă distinct, ci doar modificarea celui existent.

91.6. În cazul apariției unor constrângeri bugetare, acordarea suplimentelor pentru cumularea de funcții și atribuții se prioritizează pentru funcțiile și activitățile care asigură continuitatea asistenței medicale, siguranța pacientului și funcționarea neîntreruptă a serviciilor critice, în conformitate cu necesitățile operaționale ale Unității.

91.7. Acordarea și cuantumul suplimentelor pentru cumularea de funcții și atribuții se stabilesc în limita bugetului aprobat al Unității, fără depășirea limitelor alocate la capitolul cheltuieli de personal.

91.8. Angajatorul va analiza cu prioritate posibilitatea organizării muncii prin cumul, înainte de a dispune cumularea de profesii, în condițiile legii.

91.9. Suplimentul pentru cumularea de funcții și atribuții se acordă salariaților la finele lunii, după prezentarea rapoartelor privind volumul de servicii prestate, validarea acestora și emiterea deciziei finale de către angajator, în condițiile legii.

91.10. Cuantumul suplimentului pentru cumularea de funcții se stabilește de părțile contractului individual de muncă, în funcție de volumul real de lucrări executate, din salariul de funcție stabilit conform vechimii minime în specialitate pentru funcția vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă.

92. Statele de personal

92.1. Statele de personal ale Unității reprezintă documentul pe baza căruia este posibilă încheierea, modificarea și încetarea contractelor individuale de muncă ale angajaților, precum și recrutarea noilor angajați.

92.2. Elaborarea Statelor de personal se realizează pe baza structurii (organigramei) actuale a Unității și a numărului de persoane fizice angajate, precum și în baza reglementărilor privind remunerarea muncii și a altor documente de reglementare interne ale Unității.

92.3. În cazul când nu există suficient volum de muncă pentru 1 unitate/funcție de personal, este posibil să se introducă în statele de personal posturi de 0,75, 0,5 sau 0,25 dintr-o unitate de personal/funcție.

92.4. Anual, se evaluează locurile de muncă și statele de personal și se ajustează statele de personal în corelare cu necesitățile activităților desfășurate în Unitate.

92.5. Evaluarea și ajustarea statelor de personal se efectuează de către o comisie paritară angajator-comitetul sindical, reieșind din competențele și atribuțiile postului, precum și din normativele de personal și de timp, prevăzute de ghiduri/protocoale/standarde/ordine elaborate în acest sens.

În cazul în care este necesar de a include în statele de personal funcții suplimentare care depășesc normele de personal aprobate, comisia în cauză va întocmi argumente întemeiate referitor la necesitatea introducerii funcției respective, cu indicarea volumului de lucru pentru funcția suplimentară. Introducerea funcțiilor suplimentare în statele de personal se va examina și coordona cu consiliul administrativ și se va propune spre aprobare Fondatorului instituției.

CAPITOLUL VII

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

93. În vederea asigurării securității și sănătății la locul de muncă este necesar de realizat următoarele măsuri:

93.1. Organizarea activităților de protecție și prevenire se realizează în conformitate cu prevederile Codului muncii, Legii securității și sănătății în muncă nr.186/2008 și altor acte normative. În acest scop, anual, vor fi examinate chestiuni ce țin securitatea și sănătatea muncii a salariaților din ramură la ședința comună a părților, cu întreprinderea măsurilor corespunzătoare.

93.2. Instruirea conducătorului Unității, conducătorilor locurilor de muncă, specialiștilor, lucrătorilor desemnați și reprezentanților lucrătorilor se efectuează îndată după numirea lor în funcțiile respective și periodic, cel puțin o dată în 36 de luni.

93.3. Instruirea conducătorilor de unități, a conducătorilor locurilor de muncă, specialiștilor, lucrătorilor desemnați și a președinților organelor sindicale/reprezentanților lucrătorilor se efectuează la cursuri de instruire realizate de serviciile externe de protecție și prevenire. Cheltuielile privind instruirea sunt suportate de angajator. Instruirea se efectuează în zilele lucrătoare în cadrul orelor de muncă.

94. Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:

94.1. Asigurarea securității și sănătății lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată, respectarea normelor igienico-sanitare;

94.2. Asigurarea urmăririi comportării în exploatare și intervențiile sistematice și complementare a clădirilor și altor construcții, a condițiilor de muncă, conform normelor de securitate și sănătate în muncă, cu prevederea mijloacelor financiare în acest sens în Devizul de venituri și cheltuieli a Unității.

94.3. Organizarea serviciului de protecție și prevenire în cadrul Unității.

94.4. Să numească prin ordin (dispoziție) unul sau mai mulți salariați pregătiți la cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, să le acorde timp liber, cu menținerea salariului mediu la locul de muncă de bază, să le furnizeze mijloacele necesare pentru a le permite să-și exercite drepturile și atribuțiile ce derivă din Legea securității și sănătății în muncă, cu excepția unităților unde există serviciul respectiv specializat.

94.5. Constituirea în comun cu organul sindical din Unitate, a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă și organizarea activității acestuia.

94.6. Elaborarea și aprobarea Planului anual de protecție și prevenire, care este parte integrantă a contractului colectiv de muncă, conform Anexei nr.4 din Regulamentul privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.95/2009. În acest scop, angajatorul va aloca surse financiare în volum necesar, dar nu mai puțin de 2 la sută raportat la fondul de salarizare a Unității.

94.7. Asigurarea examenului medical la angajare și periodic al salariaților, și după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, din contul angajatorului, în conformitate cu actele normative.

94.8. Acordarea gratuită salariaților a echipamentului individual de protecție, materialelor igienico-sanitare, conform normativelor stabilite;

94.9. Asigurarea salariaților cu condiții de muncă potrivit specificului muncii, prin punerea la dispoziție a necesarului pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;

94.10. Crearea condițiilor pentru alimentația lucrătorilor în Unitate;

94.11. Asigurarea comunicării, cercetării, evidenței și raportării accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, determinarea obiectivă a circumstanțelor, cauzelor și stabilirea persoanelor care au încălcat cerințele actelor normative și instrucțiunilor respective, care au condus la accidentarea salariaților și propunerea măsurilor corespunzătoare pentru prevenirea repetării unor evenimente similare pe viitor, recuperării prejudiciilor accidentaților în modul și mărimile stabilite de actele normative și contractul colectiv de muncă.

94.12. Asigurarea plății indemnizației unice în cazul reducerii capacității de muncă sau decesului salariatului în rezultatul unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, din contul Unității care poartă vina, în conformitate cu prevederile art.18 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

94.13. Organizarea asigurării individuale obligatorii a salariaților, ocupați în condiții de risc sporit împotriva accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale, în conformitate cu prevederile Legii asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756/1999.

94.14. Asigurarea informării fiecărui salariat, contra semnătură, despre riscurile profesionale la care acesta este expus în desfășurarea activității sale la locul de muncă, precum și despre măsurile de securitate necesare.

94.15. Amenajarea locurilor de muncă, protejate împotriva pericolelor care pot afecta în mod specific salariații sensibili la riscuri specifice pentru salariații gravide, care au născut de curând sau care alăptează, persoanele în vârstă de până la 18 ani, persoanele cu capacități funcționale limitate.

94.16. Asigurarea instruirii salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă la angajare și periodic, nu mai rar decât o dată la 6 luni.

94.17. Evaluarea anuală a nivelului morbidității cu pierdere temporară a capacității de muncă și realizarea măsurilor eficiente pentru diminuarea acesteea.

94.18. Organizarea de comun cu comitetul sindical a activității sportive și culturale.

94.19. Organizarea vaccinării personalului împotriva infectării cu virusul hepatitei B (HBV). Lista concretă a personalului care necesită a fi vaccinați se stabilește prin ordinul angajatorului.

95. Angajatorul, de comun cu comitetul sindical se obligă să realizeze următoarele măsuri de prevenire și protecție a salariaților la locul de muncă privind maladiile transmisibile și nontransmisibile:

- a) Consolidarea capacităților profesionale a salariaților pentru a atenua contaminarea personalului cu aceste maladii la locul de muncă;
- b) desfășurarea instruirii profesionale la nivel de Unitate cu studierea ghidurilor, protocoalelor și standardelor elaborate de OIM, Organizația Mondială a Sănătății și Ministerul de resort;
- c) testarea și vaccinarea salariaților la locul de muncă;
- d) accesul salariaților la servicii de consiliere la locul de muncă;
- e) protejarea de orice formă de discriminare a angajaților infectați sau afectați de aceste maladii.

CAPITOLUL VIII

PARTENERIATUL SOCIAL ÎN RAMURA OCROTIRII SĂNĂTĂȚII

96. Părțile recunosc că parteneriatul social în sfera muncii este un instrument al dialogului social în reglementarea raporturilor de muncă și menținerea păcii sociale, având drept scop determinarea și realizarea drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților.

97. Părțile semnatare ale prezentului Contract au competențe în:

- a) participarea la perfecționarea cadrului normativ în domeniul raporturilor de muncă, retribuirea muncii, securității și sănătății la locurile de muncă;
- b) efectuarea controlului respectării legislației muncii;
- c) cooperarea în organizarea activităților de interes comun, vizând perfecționarea nivelului de pregătire al conducătorului Unității, al liderului sindical, precum și la desfășurarea activităților cultural-sportive;
- d) dezvoltarea parteneriatului în cadrul comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” și în cadrul comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de Unitate;

98. Părțile semnatare a prezntului Contract se obligă să asigure participarea reprezentanților sindicatului la toate nivelurile cu drept de vot, în limita competențelor funcționale, la lucrările:

- a) Consiliilor medicale și alte comisii ale Unității;
- b) Comisiilor de organizare și desfășurare a concursurilor de selectare a candidaților pentru ocuparea funcțiilor vacante de conducători ai instituțiilor medico-sanitare publice;
- c) Consiliilor de administrare ale Unității;
- d) Alte comisii ale Unității unde se precaută problemele ce țin de interesele salariaților.

99. Organul sindical din Unitate își asumă următoarele obligațiuni:

- a) protecția drepturilor și intereselor profesionale, social-economice și de muncă ale angajaților - membri de sindicat din Unitate;
- b) identificarea problemelor existente în Unitate, cu sesizarea organelor competente;
- c) promovarea negocierilor, concilierilor, întru soluționarea revendicărilor înaintate de salariați - membri de sindicat, medierea conflictelor individuale și colective de muncă;
- d) acordarea asistenței metodologice, consultative și juridice gratuite membrilor de sindicat;
- e) distribuirea biletelor de tratament balneosanatorial, precum și a celor de odihnă de vară a copiilor, conform legislației în vigoare;
- f) compensarea parțială a costului biletelor de tratament balneosanatorial, precum și a celor de odihnă de vară a copiilor, din sursele proprii, în conformitate cu Regulamentului aprobat de Federația

Sindicală „Sănătatea” din Moldova și Centrul Sindical Ramural Teritorial Chișinău din Domeniul „Sănătății”;

g) desfășurarea activităților cu caracter instructiv-educativ în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă, de organizare sindicală și de pregătire a negociatorilor, în cadrul platformelor sindicale de dialog.

100. Organul sindical poate solicita Administrației Unității informații și date statistice anuale privind contractarea serviciilor medicale și alte documente ce vizează dezvoltarea, modernizarea și finanțarea Unității.

101. Organul sindical, de comun cu Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, Ministerul Sănătății și conducătorul Unității vor organiza anual spartachiade și vor asigura participarea salariaților la aceste evenimente sportive.

102. Angajatorul, de comun cu comitetul sindical, va:

a) asigura participarea reprezentanților salariaților la lucrările comisiilor permanente de tarificare a angajaților, de stabilirea a vechimii în muncă și a vechimii în specialitate a angajaților precum și altor comisii unde se examinează subiecte care vizează interesele salariaților;

b) prevedea în Devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare pentru soluționarea problemelor salariaților în mărime de 0,15% raportat la fondul de salarii și vor stabili modul de utilizare a surselor în cauză prin contractul colectiv de muncă, în baza unei decizii comune a administrației Unității și organului sindical;

c) include președintele organului sindical sau alt membru din comitet în echipa instituțională de negociere a ofertelor de contractare a serviciilor medicale cu Compania Națională de Asigurări în Medicină;

d) elaborează regulamentul propriu în baza Regulamentului-tip pentru organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” și vor asigura realizarea prevederilor acestuia (**Anexa nr.7 la Contract**).

103. Angajatorul nu are dreptul de a utiliza cotizațiile sindicale în scopuri de acoperire a datoriilor Unității sau în alte scopuri.

CAPITOLUL IX

REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANELOR SINDICALE – REPREZENTANȚII AI SALARIAȚILOR

104. **Membrii Angajatorului:**

a) recunosc și se obligă să respecte drepturile și garanțiile de activitate ale sindicatului, prevăzute de legislația și Statutul Sindicatului de ramură, normele de drept internațional, să contribuie la realizarea hotărârilor organelor sindicale de toate nivelurile;

b) se abțin de la orice acțiuni de limitare a dreptul salariaților la libera asociere și aderare la sindicat, de a îi obliga să renunțe la înscrierea în sindicat, să iasă dintr-un sindicat și să se înscrie în alt sindicat, de a influența la dizolvarea sindicatului, sau prin alte acțiuni ilegale.

105. **Angajatorul este obligat:**

105.1. Să asigure condiții de activitate comitetului sindical în corespundere cu Legea sindicatelor și Codul muncii.

105.2. Să asigure reprezentanților sindicatelor dreptul de a vizita colectivele de muncă unde lucrează membri de sindicat, să prezinte informațiile solicitate în scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor în modul stabilit, cu condiția preavizării prealabile despre programarea vizitei.

105.3. Să asigure membrilor organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază acordarea timpului liber în orele de program (de la 3 la 4 ore săptămânal), pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu.

105.4. Să mențină salariul mediu lunar membrilor organelor sindicale electiv și reprezentanților acestora pe perioada: instruirii sindicale; în timpul participării lor ca delegați la congrese, conferințe, convocate de sindicat; la lucrările plenarelor și ședințelor organelor sindicale; la lucrările organizațiilor sindicale internaționale la care sindicatul este afiliat, la acțiunile organizate de partenerii sociali; deplasărilor pentru schimb de experiență.

105.5. Să elibereze formatorii sindicali de la locul de muncă de bază, cu menținerea salariului mediu lunar, pe perioada participării sau desfășurării seminarelor sindicale educaționale.

105.6. Să prevadă în Devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare pentru soluționarea problemelor salariaților, în conformitate cu prevederile art.35 alin.(5) din Legea sindicatelor nr.1129/2000. Suma concretă se stabilește prin contractul colectiv de muncă. Utilizarea surselor în cauză se efectuează în baza deciziei comune a administrației Unității și comitetului sindical conform Regulamentului cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0,15% (**Anexa nr.8 la Contract**).

105.7. Să respecte drepturile profesionale, social-economice, de muncă și libertățile salariaților - membri de sindicat.

105.8. Să efectueze în modul stabilit (prin virament) încasarea cotizațiilor sindicale lunare să le transfere la contul bancar al organului sindical respectiv.

105.9. Să prezinte informații organului sindical pentru completarea rapoartelor anuale, financiare și statistice.

105.10. Să permită reprezentanților comitetului sindical să participe la lucrările organizate de angajator la care vor fi examinate probleme care vizează activitatea Unității și interesele salariaților.

105.11. Să respecte drepturile organului sindical privind:

a) elaborarea și înaintarea propunerilor la proiectele actelor normative ce vizează interesele de muncă, social-economice și profesionale ale salariaților;

b) reprezentarea intereselor salariaților în organele de stat și patronale, respectând principiile parteneriatului social;

c) contribuirea la respectarea obligațiilor de serviciu de către salariați, disciplina și calitatea muncii;

d) stimularea salariaților implicați în organizarea activității sindicale și cu reținerile cotizațiilor sindicale;

e) promovarea imaginii Unității și salariaților încadrați în sistemul de sănătate;

f) controlul respectării actelor normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizare, securitatea și sănătatea în muncă, precum și respectarea convențiilor colective, contractelor colective și individuale de muncă;

g) participarea la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de boli profesionale;

h) depistarea încălcărilor legislației muncii și înlăturarea abaterilor constatate;

i) distribuirea билетelor de tratament sanatorial și de odihnă pentru copii salariaților, în raport direct cu numărul salariaților din Unități și volumul surselor alocate în acest scop;

j) organizarea activităților sportive și culturale pentru salariați;

k) contribuirea la aplanarea conflictelor colective și litigiilor individuale de muncă în corespundere cu legislația în vigoare, în scopul preîntâmpinării grevelor și a altor acțiuni de protest;

l) prezentarea rapoartelor anuale (financiare și statistice) la solicitarea Biroului Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, Centrului Sindical Ramural Teritorial Chișinău din

Domeniul „Sănătății” și informarea membrilor sindicatului despre activitatea desfășurată întru reprezentarea și apărarea drepturilor și intereselor lor legitime;

m) acordarea consultațiilor gratuite și ajutorului în soluționarea problemelor apărute organelor sindicale și membrilor de sindicat;

n) reprezentarea, în caz de necesitate, a intereselor membrilor de sindicat în instanțele de judecată;

o) organizarea activităților de instruire sindicală și în domeniul legislației muncii;

p) participarea la atestarea și tarificarea salariaților;

q) participarea la lucrările organelor colegiale ce vizează soluționarea problemelor organizațiilor sindicale și ale membrilor de sindicat;

r) participarea la examinarea și monitorizarea condițiilor de muncă, la elaborarea propunerilor pentru înlăturarea abaterilor constatate în domeniul securității și sănătății muncii;

s) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic;

t) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;

u) îndeplinirea și altor obligațiuni ce țin de respectarea legislației în vigoare și Statutul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, Centrului Sindical Ramural Teritorial Chișinău din Domeniul „Sănătății”.

106. Persoanele alese în Comitetul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționate disciplinar și/sau transferate la altă muncă fără acordul organelor sindicale ai căror membri sunt.

107. Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționați disciplinar fără opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior.

108. La concedierea conducătorilor organizației sindicale primare (organizatorilor sindicali) și persoanelor alese în organele sindicale, neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultative a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective.

109. Salariaților al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale și eliberați de la locul de muncă de bază, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă Unitate.

În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plătește persoanelor alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază, o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.

110. Salariații ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în legătură cu alegerea lor în organele sindicale ale Unității beneficiază de aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți salariați ai unității respective.

111. Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost sau nu eliberați de la munca de bază, nu se admite timp de 1 an după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a Unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii.

112. Concedierea, încetarea contractului individual de muncă cu angajații – președinți ai comitetelor sindicale în condițiile art.86 alin.(1) lit.y¹) și art.301 alin.(1) lit. c) din Codul muncii se va efectua la expirarea mandatului de alegere în funcția sindicală.

113. Activitățile liderilor sindicali care își îndeplinesc obligațiile orientate spre apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale angajaților membri de

sindicat, nu pot servi pentru angajator drept temei de concediere a acestora ori de aplicare a altor sancțiuni ce le-ar afecta drepturile și interesele ce decurg din raporturile de muncă.

114. Liderii sindicali beneficiază de dreptul de acces la justiție, pentru a-și apăra drepturile în eventualitatea unor abuzuri care au stat la originea concedierii lor, iar la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să demonstreze legalitatea și să indice temeiurile eliberării din serviciu a salariatului.

CAPITOLUL X

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

115. În scopul prevenirii conflictelor colective de muncă la nivel de Unitate părțile au convenit să depună eforturi pentru a realiza pe deplin prevederile prezentului Contract.

116. Conflictelor colective de muncă la nivel de Unitate vor fi soluționate conform prevederilor Codului muncii și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor la nivel de ramură, raion/municipiu, UTA Găgăuzia, unitate medico-sanitară, farmaceutică și de învățământ indiferent de forma de proprietate.

117. În cazul nerespectării prevederilor prezentului Contract, Organul sindical își asumă dreptul declanșării conflictului colectiv de muncă la nivel de Unitate.

118. Declanșarea conflictelor colective de muncă și a acțiunilor de protest în masă la nivel de Unitate se va desfășura conform Codului muncii al Republicii Moldova, Legii cu privire la întruniri și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor la nivel de unitate (**Anexa nr.9 la Contract**).

CAPITOLUL XI

HÂRTUIREA ȘI VIOLENȚA LA LOCUL DE MUNCĂ

119. Părțile recunosc că relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe principiile bunei credințe, ceea ce înseamnă că toate activitățile angajatorului trebuie să urmărească îndeplinirea scopului bunei funcționări a Unității. În nici un caz acțiunile conducătorului nu trebuie să vizeze personalitatea sau integritatea morală și profesională a salariatului.

120. Orice fenomen care duce la afectarea integrității psiho-emoționale a salariatului nu trebuie tolerată în colectivele de muncă.

121. Se interzic și nu sunt tolerate în colectivul de muncă toate formele de violență și hărțuire care afectează sau pot afecta integritatea psiho-emoțională, fizică ori demnitatea salariatului, inclusiv al angajatorului, indiferent de forma de manifestare, frecvență, intensitate sau statutul persoanei care le exercită.

122. Părțile confirmă că hărțuirea, inclusiv hărțuirea sexuală, constituie una dintre cele mai grave forme de comportament abuziv la locul de muncă și nu poate fi utilizată, sub nicio formă, de angajator sau de conducători ierarhici ca instrument de presiune, intimidare sau concediere a salariaților.

123. Părțile percep hărțuirea, inclusiv sexuală, ca un atentat grav la principiile fundamentale ale libertății, egalității și integrității persoanei.

124. Hărțuirea la locul de muncă, inclusiv sexuală, reprezintă orice comportament nedorit, manifestat prin contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale, vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sau orice altă conduită cu conotații care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

125. Dispozițiile privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă se aplică faptelor comise în timpul exercitării atribuțiilor de muncă, în legătură cu munca sau care rezultă din muncă, inclusiv:

- a) la locul de muncă și în spațiile publice sau private utilizate pentru desfășurarea activității profesionale;
- b) în spațiile auxiliare puse la dispoziție de angajator (spații de odihnă, alimentație, grupuri sanitare, vestiare etc.);
- c) în cadrul deplasărilor de serviciu, instruirilor, evenimentelor sau activităților sociale organizate în interes de serviciu;
- d) prin intermediul oricăror forme de comunicare legate de muncă, inclusiv prin tehnologiile informației și comunicațiilor;
- f) pe durata deplasării către și dinspre locul de muncă, cu transportul oferit de unitate.

126. În scopul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii la locul de muncă, inclusiv a hărțuirii sexuale, angajatorul are obligația:

- a) să asigure un mediu de muncă sigur, sănătos și lipsit de violență și hărțuire;
- b) să elaboreze și să aplice o politică internă privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă;
- c) să întreprindă măsurile necesare pentru respectarea demnității în muncă, integritatea morală și profesională a salariaților;
- d) să prevadă în Regulamentul intern al Unității clauza respectării principiului eliminării hărțuirii sexuale și oricărei forme de lezare a demnității în muncă;
- e) să evalueze riscurile care generează hărțuirea la locul de muncă și să întreprindă acțiuni, de comun cu organizația sindicală, reprezentantă a salariaților, pentru a contracara fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, la locul de muncă;
- f) să informeze toți salariații despre regulile de conduită ce trebuie respectate și despre sancțiunile aplicabile în cazul încălcării acestora;
- g) să asigure confidențialitatea cazurilor de hărțuire sexuală, la cererea persoanei vizate;
- h) să asigure protecția salariaților împotriva oricărui tratament nefavorabil ca urmare a sesizării unor fapte de violență sau hărțuire;
- i) să prevină și să combată violența fizică și verbală exercitată asupra salariaților de către pacienți, rudele acestora sau terți.

CAPITOLUL XII

DISPOZIȚII FINALE

127. Prevederile prezentului Contract sunt considerate drept minime și obligatorii pentru aplicare în Unitate în cadrul căreia este instituită organizație sindicale primare afiliată la Federație, indiferent de tipul de proprietate, subordonarea instituțională, fondatorul acesteia și forma juridică de organizare.

128. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru Unitate, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului Contract.

129. Părțile se obligă să examineze realizarea prevederilor prezentului Contract la ședința comună anuală a organelor sale de conducere, informând salariații despre îndeplinirea acestuia.

130. Prezentul Contract, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data semnării de către părți și este valabil până la încheierea unui nou Contract sau prelungirea valabilității acestuia.

131. Părțile sunt în drept, pe parcursul valabilității Contractului, să propună modificări și completări.

132. Modificările și completările negociate și introduse în Contract au putere juridică de la data semnării de către părți a acestora.

133. Nerespectarea clauzelor prezentului Contract atrage răspunderea conform legii.

134. Prezentul Contract se remite de către una din părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Inspectoratul de Stat al Muncii.

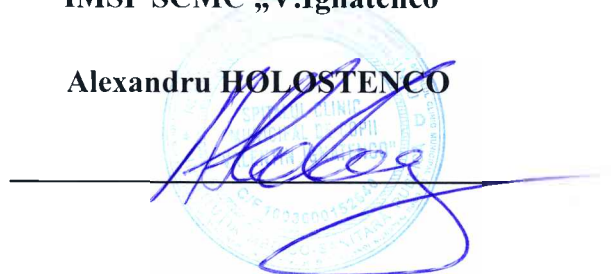
135. Anexele fac parte integrantă din prezentul Contractului.

136. Părțile se obligă să asigure distribuirea și publicarea conținutului prezentei Convenții și al modificărilor introduse. Convenția se plasează pe pagina web a angajatorului.

137. Controlul realizării prevederilor prezentului Contract se pune în seama Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”, formată de Părți pe principii de paritate.

Director
IMSP SCMC „V.Ignatenco”

Alexandru HOLOSTENCO



Președinte Comitetului Sindical
IMSP SCMC „V.Ignatenco”

Iacob BOTNARI

