

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
(nivel de unitate)
pe anii 2026-2030 încheiată între
IMSP Centrul de Sănătate Soroca și
Comitetul sindical „Sănătatea” al IMSP CS Soroca

IMSP Centrul de Sănătate Soroca și Comitetul sindical „Sănătatea” al IMSP CS Soroca, denumite în continuare Părți, în scopul realizării măsurilor coordonate în vederea dezvoltării și modernizării ramurii ocrotirii sănătății; acordării asistenței medicale calitative populației; apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale pentru salariați și studenți - membri de sindicat din instituțiile medico-sanitare publice, farmaceutice, și alte instituții din sistemul sănătății, denumite în continuare Unități; asigurării drepturilor și garanțiilor de activitate a sindicatului, reprezentant al salariaților, au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă (nivel de ramură) pe anii 2026-2030 (denumită în continuare „Contract”), convenind la următoarele:

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract este încheiat 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. 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, prezenta Convenție și alte acte normative.
3. Părțile recunosc că sunt egale în drepturi și libere în negociere, acceptă prevederile prezentei Convenții și își asumă obligația de respectare a acesteia.
4. 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. Se interzice influențarea salariaților de a renunța la calitatea de membru de sindicat sau obligarea acestora de a adera la o altă structură sindicală.
5. 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 remunerație, prin asigurarea garanțiilor social-economice, prin protecția drepturilor și intereselor legitime ale salariaților din ramură, prevăzute de Codul muncii și alte acte normative.
6. Contractul are drept scop apărarea drepturilor și garanțiilor salariaților reprezentați de Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, stabilite de legislație și prezenta Convenție și este obligatorie pentru aplicare în Unități în cadrul cărora sunt instituite organizații sindicale primare afiliate la Federație, de pe întregul teritoriu al Republicii Moldova, indiferent de tipul de proprietate, subordonarea instituțională, fondatorul acesteia și forma juridică de organizare.
7. Sub incidența prezentului Contract cad salariații - membri de sindicat, care au împutemicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Contractul în numele acestora, precum și salariații care au aderat la Contract după încheierea acesteia. Prezentul Contract se aplică inclusiv funcționarilor publici care activează în autorități în care sunt constituite organizații sindicale primare afiliate la Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova.
- 7.1. Dreptul de a adera la prezentul Contract îl au salariații care obțin calitatea de membru al Federației Sindicale „Sănătatea” în perioada acțiunii acesteia.

7.2. Salariații care nu sunt membri ai Federației Sindicale „Sănătatea”, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract, în cazul în care vor achita lunar sindicatului 1% din venit salarial/bursă în modul stabilit de prevederile art.390 din Codul muncii.

8. Prevederile prezentului Contract constituie garanții minime de la nivelul cărora începe negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul municipiilor Chișinău și Bălți, UTA Găgăuzia și la nivelul Unității, în conformitate cu prevederile art.31 alin.(3) din Codul muncii.

9. Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care ar înrăutăți drepturile și garanțiile salariaților prevăzute de actele normative și prezenta Convenție.

10. La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivel de Unitate pot fi stabilite, în baza propriilor mijloace, clauze mai avantajoase față de cele prevăzute de legislație și de prezenta Convenție.

11. În caz de încălcare a prevederilor prezentului Contract, fiecare dintre Părți este în drept să ceară, în termen de 7 zile calendaristice, convocarea Comisiei de ramură pentru consultări și negocieri colective în vederea prevenirii, medierii și soluționării conflictelor apărute și să ia decizii în corespundere cu Regulamentul privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și desfășurarea grevelor la nivel de ramură.

12. Părțile se obligă ca, pe perioada de realizare a prevederilor prezentului Contract, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative ale căror adoptare ar conduce la înrăutățirea drepturilor salariaților stabilite de legislație și prin prezenta Convenție sau acțiuni de ingerință în activitatea sindicală.

13. 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.

14. Administrația IMSP CS Soroca și organizația sindicală primară (organul sindical) se obligă să asigure accesul tuturor salariaților la conținutul prezentului Contract și al modificărilor introduse.

15. Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, în contextul asigurării participării reprezentanților salariaților la procesul decizional, va examina, consulta și aviza proiectele de decizii elaborate de partenerii sociali, ce vizează drepturile și garanțiile social-economice și profesionale ale salariaților din domeniul ocrotirii sănătății.

16. În cazurile realizării prevederilor prezentului Contract, conform normelor negociate, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova se va abține de la organizarea și desfășurarea acțiunilor de protest în cadrul ramurii ocrotirii sănătății.

17. Părțile, în măsura competențelor sale, vor întreprinde acțiuni pentru a preveni corupția în sistemul sănătății.

18. 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 prezenta Convenție, acțiunea acestora va prevala.

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

20. La angajare, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre prezenta Convenție, contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității și conținutul acestora, contra semnătură.

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

21. Încadrarea în muncă se va realiza prin încheierea contractului individual de muncă (în continuare CIM) în formă scrisă și emiterea în baza acestuia a unui ordin de angajare.

21.1. CIM 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).

21.2. CIM poate conține și alte prevederi negociate de părți, decât cele prevăzute în model.

22. CIM se întocmește în două exemplare și se semnează de către părți. În cazul în care angajatorul este autoritate publică, pe CIM se aplică ștampila acesteia.

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

CIM își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

CIM nu poate conține clauze sub nivelul celor prevăzute de legislație, prezenta Convenție și contractele colective de muncă.

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

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

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, CIM se încheie pe o perioadă **de până la 2 ani (conform art.55 alin.1 lit.f) din CM al RM**, care, la expirare, poate fi prelungit de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) din Codul muncii.

Prin contractele colective de muncă poate fi prevăzut un termen minim al contractului individual de muncă cu persoanele pensionate mai mare de doi ani.

25. 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.

26. 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 (în afara persoanelor cu statut de pensionar) 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 cunoștință salariaților, precum și organizației sindicale primare, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ la sediul IMSP CS Soroca (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele Unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.

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

27. Încheierea CIM în formă scrisă cu salariații care au activat până la 01.10.2003 în baza CIM pe o perioadă nedeterminată poate avea loc numai cu acordul salariatului.

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

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

29. Se admite concedierea din inițiativa angajatorului a salariatului în legătură cu deținerea statutului de pensionar pentru limita de vârstă. potrivit dispozițiilor art.86 alin. (l) lit. y') (conform CM al RM) .

30. În perioada valabilității prezentei 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.

31. 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 transferarea 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.

32. În cazul când salariatul este membru de sindicat, CIM 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.

33. 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, contractul colectiv de muncă 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.

34. 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.

35. În cazul demisiei salariatului, desfsacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(4¹), din proprie inițiativă, anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice, **(conform art.85 alin.(4) din CM al RM timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie,salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, pe care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea(anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.**

Angajatorul nu va încheia un CIM cu un alt salariat timp de 14 zile calendaristice, de la data depunerii cererii de demisie, cu excepția cazurilor prevăzute în art. 85 alin.(2), alin.(3¹), alin.(4) din Codul muncii.

CAPITOLUL III

REGLEMENTĂRI ÎN DOMENIUL FORMĂRII, DEZVOLTĂRII ȘI PROTECTIEI PROFESIONALE

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

37. 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 Unități.

38. Ministerul Sănătății și Unitățile, 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.

39. Unitatea va informa publicul prin diferite metode (afișare pe panoul informativ etc.), inclusiv prin plasarea pe pagina web a Unității informația privind posturile vacante.

40. 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.

41. Angajatorul, de comun cu autoritatea administrației publice locale, în scopul motivării de a activa în cadrul Unității, poate stabili și acorda lucrătorilor medico-sanitari și farmaceutici și tinerilor specialiști (inclusiv cei din categoria personalului non medical) și alte înlesniri și avantaje, decât cele stabilite în art.11 din Legea ocrotirii sănătății nr.41 l/1 995 și Hotărârea Guvernului nr.1345/2007 "Cu privire la acordarea facilităților tinerilor specialiști cu studii medicale și farmaceutice".

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

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

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

45. Formarea și dezvoltarea profesională a salariaților va fi organizată și asigurată din contul angajatorului (Unității) în limita sumei prevăzute în bugetul 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.

46. 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.

47. 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.

48. Formarea și dezvoltarea profesională a salariaților se va realiza conform legislației prin următoarele forme: participarea la cursurile de perfecționare organizate la nivel internațional și național, 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.

49. Angajatorul, cu consultarea organului sindical, este obligat să identifice funcțiile pentru

care este necesară formarea și dezvoltarea profesională, să adopte programul anual privind formarea profesională și perfecționarea salariaților, controlul aplicării acestuia și să identifice instituțiile abilitate în acest sens.

50. 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.

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

52. 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.

53. 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.

54. În cazul în care salariații sunt delegați din partea administrației pentru participare la realizarea schimburilor de experiență, specializărilor, instruirilor și stagiilor de formare, congrese sau cursuri de perfecționare în specialitate, organizate în țară sau peste hotarele țării, toate cheltuielile pentru participare sunt suportate de către acesta.

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.

55. 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.

56. 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 eu privind delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.10/2012.

CAPITOLUL IV

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE

PRIVIND RAPORTURILE DE MUNCĂ DINTRE ANGAJATOR ȘI SALARIAT

57. 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:

57.1. 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 vor conține clauze ce ar înrăutăți drepturile și garanțiile salariaților;

57.2. Obligațiile angajatorului:

- a) informarea salariaților despre existența și conținutul contractului colectiv de muncă;
- b) respectarea drepturilor salariaților prevăzute de prezentul Contract colectiv;
- c) informarea personalului cu atribuțiile de serviciu și cu normele de muncă stabilite;
- d) promovarea formării profesionale și perfecționării cadrelor medicale din mijloacele financiare ale Unității;
- e) acceptarea solicitărilor salariaților în vederea beneficiilor 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 42' 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.

58. 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:

58.1. Drepturile salariatului:

- a) obținerea consultației și ajutorului din partea sindicatului la negocierea, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- b) primire și/sau beneficierea de ajutor material în condițiile prevăzute de legislație, contractul colectiv sau cel individual de muncă și Regulamentul-tip privind primirea și acordarea ajutorului material salariaților aprobat la nivel de Unitate (Anexa nr. 7);
- c) beneficierea gratuită de echipamente individuale de protecție conform normelor și Anexei din contractul colectiv de muncă sau clauzei din contractul individual de muncă;
- d) participarea la concursurile pentru ocuparea posturilor vacante de conducători de subdiviziuni în cadrul prestatorilor publici de servicii medicale, cunoașterea rezultatelor atestărilor și concursurilor;
- e) participarea, prin reprezentanții organizației sindicale, în condițiile legislației muncii, la administrarea Unității, la negocierile colective;
- f) accesul la informația privind activitatea unității;
- g) respectarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curând sau care alăptează, în conformitate cu legislația.

58.2. Obligațiile salariatului:

- a) cunoașterea parametrilor de funcționare a utilajului în condiții de siguranță;
- b) cunoașterea și respectarea cerințelor securității și sănătății în muncă și a securității anti-incendiară;
- c) respectarea normelor de comportament și a deontologiei în cadrul relațiilor de serviciu;
- d) respectarea drepturilor și intereselor legitime ale pacientului;
- e) păstrarea cu strictețe a confidențialității medicale și a informației personale de care a luat cunoștință în exercitarea profesiei, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație;
- f) perfecționarea continuă a cunoștințelor profesionale.

CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR

59. Timpul de muncă

59.1. 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.

59.2. 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.

59.3. Pentru alte categorii de salariați, care activează în IMSP CS Soroca 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.

59.4. 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, **la cererea salariatului cu prezentarea certificatului confirmativ.**

59.5. 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, durata muncii în aceste zile se reduce cu cel puțin o oră, fără diminuarea drepturilor salariale, 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 unde este posibilă aceasta fără a împiedica asigurarea acordării serviciilor medicale.

59.6. 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).

59.7. Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv 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.

59.8. Durata săptămânii de lucru în IMSP CS Soroca, este de 5 zile.

În unele Unități, 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, durata zilei de muncă fiind de 6 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea).

59.9. Repartizarea timpului de muncă în cadrul IMSP CS Soorca (timpul începerii și terminării lucrului, durata schimbului, întreruperile, altemarea zilelor lucrătoare și a celor nelucrătoare), în funcție de specificul de activitate, se stabilesc prin Regulamentul intern al Unității (Anexa nr.2) 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.

59.10. Zilele de repaus sunt sâmbăta și duminica, cu excepția angajaților care activează în Unitățile medico-sanitare 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 organului sindical, în timpul săptămânii următoare.

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.

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

59.12. 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, **la cererea salariatului**, cu acordul angajatorului, poate beneficia de reducerea cu cel mult 2 ore a duratei zilnice a timpului de muncă, fără diminuarea drepturilor salariale.

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

59.14. Salariații care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu IMSP CS Soroca, 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.

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

60. Evidența timpului de muncă

60.1. 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 să bătore nelucrătoare, în condiții de muncă vătămătoare etc.) și a absențelor de la lucru din diferite motive.

60.2. Modul evidenței timpului de muncă se stabilește prin contractul colectiv de muncă al Unității, ținându-se cont de specificul activității și de necesitatea asigurării populației cu serviciile medicale și farmaceutice.

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

60.4. 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 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.

61. Timpul de odihnă

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

În Unitățile medico-sanitare 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.

61.2. În IMSP CS Soroca 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.

61.3. 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.

61.4. 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.

61.5. 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, **la cererea salariatului.**

61.6. 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.

61.7. Ziua Hramului bisericii centrelor raionale, comunelor și satelor, declarate în modul stabilit de consiliul local al municipiului, orașului, comunei, satului este zi de sărbătoare pentru toți salariații din IMSP CS Soroca situate în raza localităților respective.

65. Acordarea concediilor

65.1. Salariaților din IMSP CS Soroca 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).

65.2. 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 prezentului contract, inclusiv cele negociate și adoptate în Lista-tip a funcțiilor și profesiilor care beneficiază de concediul de odihnă anual suplimentar plătit în ramură (Anexa nr.3).

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

65.4. 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.

65.5. Administrația IMSP CS Soroca, 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 IMSP CS Soroca.

65.6. Acordarea concediului de odihnă în altă perioadă decât cea prevăzută de Program, se

face cu aprobarea angajatorului și avizul organului sindical.

65.7. Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

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.

65.8. 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.

65.9. Angajatorul este obligat să plătească salariatului indemnizația de concediu, cu cel puțin 3 zile calendaristice, înainte de plecarea în concediu, **la cererea scrisă a salariatului**.

65.10. 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.

65.11. 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.

65.12. Persoanele angajate pe o perioadă determinată beneficiază de concediu de odihnă anual și suplimentar plătit direct proporțional duratei perioadei de muncă în IMSP CS Soroca.

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

65.14. 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.

65.15. Pentru psihologii care activează în serviciile de psihiatrie și în cadrul centrelor comunitare de sănătate mintală, se stabilește un concediu suplimentar de 18 zile, similar medicilor și personalului medical cu studii medii care activează în cadrul serviciului respectiv, reieșind din faptul că sunt expuși la aceiași factori psiho-emoționali, activează în aceleași condiții de muncă și stres ocupațional, consiliează aceleași categorii de beneficiari/pacienți.

65.16. Pentru personalul medical (șef subdiviziune/laborator, medici, asistenți medicali, asistenți medicali șefi), alți specialiști asimilați domeniului sănătății (psihologi, asistenți sociali, fizioterapeuți etc.) și personalul auxiliar și de îngrijire (infermiere, brancardieri, econoame (soră econoamă), registratori medicali) — membri de sindicat- antrenați în serviciul de narcologie și tratarea pacienților cu alcoolism și narcomanie se stabilește un concediu suplimentar de 18 zile, similar medicilor, asistenți lor medicală și personalului auxiliar și de îngrijire care activează în cadrul serviciului de psihiatrie ocupați nemijlocit cu tratarea/ deservirea pacienților.

65.17. Pentru personalul medical și non medical care activează în serviciul de fiziopneumologie și în subdiviziunile de boli infecțioase, inclusiv laboratoare, se stabilește un concediu suplimentar de 11 zile.

65.18. Salariaților care au o vechime de muncă în domeniul sănătății mai mult de 10 ani li se acordă o zi suplimentară la concediul de odihnă anual suplimentar, care se alipește la concediul de odihnă anual de bază.

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

65.20. La prezentarea actelor respective, salariații din Unități 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/tutorelui care au copii în clasele I-IV	- în prima și ultima zi a anului școlar
h) părinților/tutorelui care au copii în clasele IX și XII	- în ultima zi a anului școlar
i) aniversări și jubilee (30; 40; 50; 60; 70 ani etc.)	- 1 zi
j) trecerea la alt loc de muncă în altă localitate	1 zi

Concediul suplimentar pe motive familiale se acordă strict în timpul survenirii 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.

65.21. În ziua de naștere a salariatului, 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.

65.22. 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.

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

65.24. 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.

65.25. Medicii și farmaciștii rezidenți au dreptul la concediu anual plătit, oferit de către Unitatea în care este angajat, 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/ unitatea 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.3 la prezenta Convenție.

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

CAPITOLUL VI

REMUNERAREA ȘI NORMAREA MUNCII

66. Plata muncii salariaților din IMSP CS Soroca 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.

67. 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 Unităților 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) și cele planificate și finanțate din bugetul de stat.

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 Unități este angajatorul.

70. La depistarea cazurilor de remunerare incorectă a muncii a membrilor de sindicat 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. 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.

72. Salariul și bursa se achită în zilele de lucru. Ziua concretă de plată a salariilor se stabilește în contractul colectiv de muncă al IMSP CS Soroca **(până la data de 15 a lunii următoare pentru salariul din luna precedentă).**

În cazurile încălcării termenului stabilit din vina angajatorului, organul sindical va sesiza organele competente.

73. 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.

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

75. 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.5).

În temeiul art.139 din Codul muncii și art.15 din Legea salarizării nr.847/2002, Părțile au negociat și aprobat prin prezenta Convenție, în funcție de gradul de nocivitate, sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile în mărimile indicate în Anexa nr.5.

Sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile negociate și aprobate se stabilesc și se achită salariaților membri de sindicat, indiferent de forma juridică a instituției în

care activează (instituție/autoritate bugetară, instituție medico-sanitară publică sau instituție cu autonomie financiară etc.) și indiferent de sistemul de salarizare după care se stabilesc salariile (Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.837/2016, Hotărârea Guvernului nr.743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară ș.a.)

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

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

77. În cazurile în care Unitatea sau subdiviziunea ei staționează în urma încălcărilor legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă ce 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.

78. 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 1 lună calendaristică din ziua transferării cu modificarea prealabilă a contractului individual de muncă.

79. 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 elaborate în acest sens.

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

80. 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.

80.1. 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;

b) Regulamentul-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță profesională a personalului. În cazul unităților bugetare, aprobat de Guvern.

80.2. 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.

81. Pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat în condițiile specifice de activitate, personalul din Unitățile medicale bugetare beneficiază de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal, în niodul și în limitele stabilite de Guvern.

Funcțiile concrete pentru care se acordă sporurile respective, gradul de pericol/condițiile de activitate, mărimea concretă a sporului stabilit în procente, precum și normele de acordare se stabilesc în Regulamentul intern cu privire la stabilirea sporurilor cu caracter specific, elaborat de comun cu organul sindical și aprobat de conducătorul Unității.

82. 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.

83. Anual, înainte de întocmirea Devizului de venituri și cheltuieli, angajatorul de comun cu organul sindical, va efectua tarifierea angajaților din IMSP CS Soroca, conform Regulamentului privind evaluarea muncii și tarifierea angajaților, aprobat de Ministerul Sănătății și Federația Sindicală „Sănătatea”, respectând principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor de funcție, sporurilor și suplimentelor la salariul de bază/funcție.

84. 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 instituțional privind premiarea și acordarea ajutorului material salariaților (anexat la Contractul colectiv de muncă), elaborat în baza Regulamentului-tip privind premiarea și acordarea ajutorului material salariaților, anexat la prezenta Convenție (Anexa nr. 7).

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

Modul în care angajații vor exercita obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește în contractul colectiv de muncă.

86. Salariații care dețin titlu științific de doctor habilitat sau doctor în științe, beneficiază de plata sporului pentru titlu științific în mărimile prevăzute de legislația, indiferent de domeniul sau specialitatea pentru care dețin titlul științific. Această garanție se negociază și aprobă în contractual colectiv de muncă.

87. Munca prin cumul

87.1. Funcțiile vacante și temporar vacante pot fi ocupate prin cumul de către persoane angajate în IMSP CS Soroca 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 obligatorie, că munca respectivă se prestează prin cumul.

87.2. Pentru asigurarea asistenței medicale continue, în cazurile insuficienței de personal medical, salariații IMSP CS Soroca 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.

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

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

87.5. Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat.

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

87.7. 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.

88. Cumularea de profesii (funcții)

80.1. 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.

90.2. 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/de bază/tarifar) stabilit în conformitate cu actele normative care reglementează retribuirea muncii salariaților din Unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică.

90.3. 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/de bază/tarifar) stabilit pentru funcția cumulată, în conformitate cu actele normative respective.

90.4. Lista profesiilor cumulate nu se limitează.

90.5. 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.

89. Statele de personal

89.1. Statele de personal ale IMSP CS Soroca reprezintă documentul pe baza căruia este posibilă modificarea contractelor individuale de muncă ale angajaților, precum și recrutarea de noi angajați.

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

89.3. În cazul Unităților din ramura ocrotirii sănătății, 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,

89.4. Anual, la nivelul fiecărei Unități, se evaluează locurile de muncă și statele de personal și se ajustează statele de personal în corelare cu necesitățile activităților desfășurate în Unitate.

89.5. Evaluarea și ajustarea statelor de personal se efectuează de către o comisie paritară angajator-organ sindical, reieșind din competențele și atribuțiile postului, precum și din normele 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

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

90.1. 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.

90.2. Instruirea conducătorilor de Unități, 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.

90.3. 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.

91. Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:

91.1. Asigurarea securității și sănătății lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desUașurată, respectarea normelor egienico-sanitare;

91.2. Asigurarea urmăririi comportării în exploatare și intervențiile sistematice și complementare a clădiri lor 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.

91.3. Organizarea serviciului de protecție și prevenire în Unitățile care au 50 și mai mulți salariați. În Unitățile cu un număr mai mic de salariați modul de creare a acestui serviciu se stabilește prin contractul colectiv de muncă.

91.4. Să numească prin ordin (dispoziție) unul sau mai multi 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.

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

91.6. Elaborarea și aprobarea unui Plan 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.

91.7. Asigurarea examenelor medicale la angajare și examenelor periodice ale salariaților, desUașurate în scopul prevenirii apariției bolilor profesionale, din contul angajatorului, în conformitate cu actele normative.

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

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

91.10. Crearea condițiilor pentru alimentația lucrătorilor în Unități;

91.11. Acordarea alimentației de protecție salariaților conform criteriilor, care trebuie să fie parte componentă a contractului colectiv de muncă la nivel de Unitate, în baza Normelor pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii nr. 40/2001, aprobare de Ministerul Muncii și Protecției Sociale (Anexa nr. 6).

91.12. 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.

91.13. 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.

91.14. 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.

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

91.16. 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.

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

91.18. Evaluarea anuală a nivelului morbidității cu pierderea temporară a capacității de muncă și realizarea măsurilor eficiente pentru diminuarea ei.

91.19. Organizarea în comun cu sindicatul a activității sportive și culturale.

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

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

- a) consolidarea capacităților profesionale a salariaților pentru a atenua contaminarea personalului cu aceste maladii la locul de muncă;
- b) desUașurarea instruirii profesionale 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

93. 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 de a determina și realiza drepturile și interesele sociale și economice ale părților.

94. Părțile semnatare ale prezentei Convenții 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 conducătorilor Unităților, al liderilor sindicali, precum și la desUașurarea activităților cultural-sportive;
- d) dezvoltarea parteneriatelor în cadrul comisiilor pentru dialog social „angajator-salariați” și în cadrul comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel ramural și la nivel de Unitate;
- e) promovarea bunelor practici din domeniul ocrotirii sănătății din alte țări.

95. Părțile semnatare a prezentei Convenții se obligă să asigure participarea reprezentanților Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova la toate nivelurile cu drept de vot, în limita competențelor funcționale, la lucrările:

- a) Colegiului Ministerului Sănătății;

- b) Consiliului de administrație a Companiei Naționale de Asigurări în Medicină;
- c) Comisiilor de organizare și desUașurare a concursurilor de selectare a candidaților pentru ocuparea funcțiilor vacante de conducători ai instituțiilor medico-sanitare publice și a instituțiilor de învățământ medical;
- d) Consiliilor medicale și alte comisii naționale și teritoriale;
- e) Consiliilor de administrare ale Unităților;
- f) Alte comisii ale Unității.

96. Ministerul Sănătății și Compania Națională de Asigurări în Medicină vor remite Federației spre examinare și avizare proiectele de acte normative care reglementează interesele de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților din ramură.

97. Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova își asumă următoarele obligațiuni:

- a) protecția drepturilor și intereselor profesionale, social-economice și de muncă ale angajaților, studenților și elevilor -membri de sindicat din sistemul ocrotirii sănătății;
- b) identificarea problemelor existente în ramură, 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) participarea la elaborarea și avizarea proiectelor de acte normative care reglementează interesele de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților din ramură;
- e) acordarea asistenței metodologice, consultative și juridice gratuite membrilor de sindicat;
- f) distribuirea biletelor de tratament balneosanatorial, precum și a celor de odihnă de vară a copiilor, conform legislației;
- g) 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;
- h) desUașurarea 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.

98. Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova poate solicita Ministerului Sănătății și Companiei Naționale de Asigurări în Medicină informații și date statistice anuale privind ramura ocrotirii sănătății, asigurările obligatorii de asistenți medicală, contractarea serviciilor medicale cu prestatorii de servicii medicale, alte documente ce vizează dezvoltarea, modernizarea și finanțarea ramurii ocrotirii sănătății și Unităților.

99. Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, de comun cu Ministerul Sănătății și conducătorii Unităților vor organiza anual spartachiade și vor asigura participarea salariaților la aceste evenimente sportive.

100. Angajatorii:

- a) vor asigura participarea reprezentanților salariaților la lucrările comisiilor permanente de tarifare 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) vor prevedea în planul bugetar sau 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) vor 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) vor elabora regulamentul propriu în baza Regulamentului-tip pentru organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”, în comun cu organul sindical, și vor asigura realizarea prevederilor acestuia.

101. Angajatorii nu au dreptul de a utiliza cotizațiile sindicale în scopuri de acoperire a datoriei lor Unității sau în alte scopuri.

CAPITOLUL IX
REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANELOR SINDICALE —
REPREZENTANT/ AI SALARIAȚILOR

102. Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină și angajatorii Unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare:

a) recunosc și se obligă să respecte drepturile și garanțiile de activitate ale sindicatului, prevăzute de legislația și Statutul Federației Sindicale „Sănătatea”, 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.

103. Angajatorii sunt obligați:

103.1. Să asigure condiții de activitate comitetului sindical în corespundere cu Legea sindicatelor și Codul muncii, mijloacele financiare destinate în aceste scopuri fiind negociate și incluse în contractul colectiv de muncă.

103.2. 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.

103.3. 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. Durata concretă a timpului de muncă rezervat acestei activități se stabilește în contractul colectiv de muncă.

103.4. 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.

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

103.6. Să prevadă în planul bugetar sau în Devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare pentru soluționarea problemelor salariaților în mărime de 0,15% raportat la fondul de salarii, în temeiul art.35 alin.(5) din Legea sindicatelor nr.1129/2000 și prezenta Convenție. Modul de utilizare a surselor în cauză se stabilește prin contractul colectiv de muncă și se realizează în baza deciziei comune a administrației Unității și organului sindical, în conformitate cu Regulamentul cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0.15% (Anexa nr.8).

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

103.8. Să efectueze fără plată, în conformitate cu prevederile Legii sindicatelor nr.1129/2000 și/sau Contractului colectiv de muncă, încasarea cotizațiilor sindicale lunare și să le transfere la conturile bancare ale organelor sindicale respective.

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

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

103.11. 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) formarea și promovarea inițierii Unităților 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 biletelor 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 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 și informarea membrii lor sindicatului despre activitatea desăvârșită întru reprezentarea și apărarea drepturilor și interesele 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 tariful 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 și Statutul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

104. Persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționate disciplinar și/sau transferate la altă muncă bară acordul organelor sindicale ai căror membri sunt.

105. Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționați disciplinar bară acordul organului sindical ierarhic superior.

106. 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 acordul organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective.

107. 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.

108. 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.

109. 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 prevede posibilitatea concedierii.

110. Concedierea, încetarea contractului individual de muncă cu angajații — președinți ai comitetelor sindicale în condițiile art.86 alin.(1) 1it.^{YI}J; art.301 alin.(1) lit. c) din Codul muncii se va efectua la expirarea mandatului de alegere în funcția sindicală.

111. 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.

112. 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.

113. În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute și alte garanții pentru persoanele alese în organele sindicale.

CAPITOLUL X

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

114. În scopul prevenirii conflictelor colective de muncă la nivel de ramură, teritoriu și Unitate părțile au convenit să depună eforturi pentru a realiza pe deplin prevederile prezentei Convenții.

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

116. În cazul nerespectării prevederilor prezentei Convenții, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova își asumă dreptul declanșării conflictului colectiv de muncă la nivel de ramură.

117. Declanșarea conflictelor colective de muncă și a acțiunilor de protest în masă la nivel ramural, teritorial și de Unități se va înUaptui conform Codului muncii al Republicii Moldova, Legii cu privire la întruniri și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desUașurare a grevelor la nivel de ramură, raion/municipiu, UTA Găgăuzia, unitate medico-sanitară, farmaceutică și de învățământ indiferent de forma de proprietate (Anexa nr.9).

CAPITOLUL XI

HARTUIREA LA LOCUL GE MUNCĂ

118. Părțile recunosc că relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe principii bune 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.

119. Orice fenomen care duce la distrugerea psihică a lucrătorului nu trebuie să fie tolerată în colectivele de muncă.

120. Părțile confirmă că hărțuirea este una dintre cele mai dure manifestări agresive care pot să aibă loc la locul de muncă. Hărțuirea nu poate fi utilizată de angajator pentru concedierea salariaților incomozi.

121. Părțile percep hărțuirea, inclusiv sexuală, ca atentate severe la principiile fundamentale ale libertății și integrității omului.

122. Hărțuirea la locul de muncă, inclusiv sexuală, reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în 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.

123. Pentru a combate fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, angajatorii Unităților sunt obligați:

a) să ia toate nișurile pentru respectarea demnității în muncă, integritatea morală și profesională a salariaților;

b) să prevadă în Regulamentul intern al Unității clauza respectării principiului eliminării hărțuirii sexuale și oricărei forme de lezare a demnității în muncă;

c) să evalueze riscurile care generează hărțuirea la locul de muncă și să întreprindă acțiuni, în comun cu organizația sindicală, reprezentantă a salariaților, pentru a contracara fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, la locul de muncă;

d) să informeze toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile în cazul încălcării acestora;

e) să asigure confidențialitatea cazurilor de hărțuire sexuală, la cererea persoanei hărțuite;

f) să prevină violența fizică și verbală față de salariați din partea pacienților, rudelor acestora și a terților.

CAPITOLUL XII

DISPOZIȚII FINALE

124. Prevederile prezentei Convenții sunt considerate drept minime și obligatorii pentru aplicare în toate Unitățile în cadrul cărora sunt instituite organizații sindicale primare afiliate la Federație, indiferent de tipul de proprietate, subordonarea instituțională, fondatorul acesteia și forma juridică de organizare.

125. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru Unități, 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 colectiv.

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

127. Prezentul Contract colectiv intră în vigoare la data de 01 ianuarie 2026 și este valabilă până la încheierea unui nou Contract sau prelungirea valabilității acesteia.

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

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

130. Nerespectarea clauzelor prezentului Contract atrage răspunderea conform legii.

131. Cu 3 luni înainte de expirarea prezentei Convenții, părțile se obligă să inițieze procedura de negociere a noii Convenții pe următoarea perioadă.

132. În scopul realizării obiectivelor negociate în Convenție, pe perioada acțiunii acesteia, Consiliul Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova își rezervă dreptul de a apela la organisme sindicale internaționale și din republică, solicitând sprijin și solidarizare în acțiuni, inclusiv susținere morală și materială.

133. Anexele fac parte integrantă din prezentul Contract colectiv.
134. Părțile se obligă să asigure distribuirea și publicarea conținutului prezentului Contract și al modificărilor introduse. Contractul se plasează pe paginile web ale Părților semnatare.
135. Controlul realizării prevederilor prezentului Contract se pune în seama Comisiei de ramură pentru consultări și negocieri colective din domeniul ocrotirii sănătății.

Șef IMSP Centrul de Sănătate Soroca

Natalia Mazur



Președintele Comitetului Sindical IMSP CS Soroca

Veisa Andrian

