

INSTITUȚIA MEDICO SANITARĂ PUBLICĂ
SPITALUL RAIONAL ORHEI

**CONTRACT COLECTIV DE
MUNCĂ**

pe anii 2023-2027 încheiată între
administrația IMSP Spitalul raional Orhei
și Comitetul Sindical al Organizației Sindicale din
IMSP Spitalul raional Orhei

APROBAT

La ședința Comitetului Sindical al

IMSP Spitalului raional Orhei

din "20" octombrie 2023

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

pe anii 2023-2027, încheiat între

Administrația IMSP Spitalul raional Orhei și Comitetul sindical al Organizației
sindicale din IMSP Spitalul raional Orhei.

Administrația IMSP Spitalul raional Orhei și Comitetul sindical al Organizației sindicale din IMSP Spitalul raional Orhei, denumite în continuare Părți, în scopul realizării măsurilor coordonate ce țin de: dezvoltarea și modernizarea ramurii sănătății, eficacitatea asistenței medicale acordate populației, apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale pentru salariații, membri de sindicat din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, (denumită în continuare Unitate), asigurării drepturilor și garanțiilor de activitate a sindicatului, reprezentant al salariaților, au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă pentru anii 2023-2027 convenind la următoarele:

CAPITOLUL 1

DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract Colectiv de Muncă este încheiat în baza prevederilor Convenției Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr.98/1949 privind aplicarea principiilor de drept de organizare și negociere colectivă, tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte, Constituției Republicii Moldova, Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Legii sindicatelor nr. 1 129/2000, convențiilor colective (nivel național) și altor acte normative în vigoare.
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, Convenției colective la nivel ramural și alte acte normative în vigoare.
3. Părțile recunosc că sunt egale în drepturi și libere în negociere, acceptă prevederile prezentului Contract colectiv de muncă 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 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.
5. Prezentul Contract colectiv de muncă 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 membri de sindicat în cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, prevăzute de Codul muncii și alte acte normative. În cazul aprobării unei noi Convenții Colective la

Nivel de Ramură (Sănătatea) care va conține clauze carea i-ar avantaja pe salariați, prezentul Contract va fi modificat printr-un acord suplimentar, în care vor fi specificate toate modificările apărute.

6. Prezentul Contract colectiv de muncă are drept scop apărarea drepturilor și garanțiilor salariaților reprezentați de Organizația sindicală din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, stabilite de legislație și Convenția colectivă (la nivel de ramură) și este obligatorie pentru aplicare în Unitate.

7. Sub incidența prezentului Contract colectiv de muncă cad salariații - membri de sindicat, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Contractul colectiv de muncă în numele acestora, precum și salariații care au aderat la Contract după încheierea acestuia.

7.1. Dreptul de a adera la prezentul Contract îl au salariații care obțin calitatea de membru de sindicat al Organizației sindicale din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, membru al Federației Sindicale "Sănătatea" în perioada acțiunii acestuia.

7.2. Salariații care nu sunt membri ai Organizației sindicale din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, membru al Federației Sindicale "Sănătatea", la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract, în cazul în care vor achita lunar sindicatului 1 % din salariu 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 contractului colectiv de muncă la nivel de Unitate, în conformitate cu prevederile art. 31 alin. (3) din Codul muncii.

9. Contractul colectiv de muncă nu pot conține clauze care ar înrăutăți drepturile și garanțiile salariaților prevăzute de actele normative în vigoare a Republicii Moldova și Convenția colectivă (la nivel de ramură).

10. La negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de Unitate pot fi stabilite, în baza propriilor mijloace, clauze mai avantajoase față de cele prevăzute de legislația în vigoare și de Convenția colectivă (la nivel de ramură).

11. În caz de încălcare a prevederilor prezentului Contract de muncă, fiecare dintre Părți este în drept să ceară, în termen de 7 zile calendaristice, convocarea Comisiei 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 prezentul Contract.

13. Dacă pe perioada acțiunii Contractului colectiv de muncă una din Părți consideră necesar să se facă precizări sau completări asupra unor prevederi ale acestuia, acest lucru este comunicat în scris celeilalte 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 Spitalul raional Orhei și comitetul sindical al Organizației sindicale din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei se obligă să asigure accesul tuturor salariaților la conținutul prezentului Contract și al modificărilor introduse.

15. Comitetul sindical al Organizației sindicale din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, 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, în temeiul prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional și art. 20, 42, 42¹ al Codului Muncii al RM.
16. În cazurile realizării prevederilor prezentului Contract, conform normelor negociate, Organizația sindicală din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei se va abține de la organizarea și desfășurarea acțiunilor de protest în cadrul IMSP Spitalul raional Orhei.
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 prezentul Contract, acțiunea acestora va prevala.
19. 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.
20. La angajare, angajatorul informează salariatul despre Contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității și conținutul acestora.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA SI ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

21. 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.
- 21.1. 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).
- 21.2. Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi negociate de părți, care nu contravin legii, decât cele prevăzute în model.
22. Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare și se semnează de către părți. În cazul în care angajatorul este autoritate publică, pe contractul individual de muncă se aplică ștampila acesteia.
- 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 legislația în vigoare și Convenția colectivă la nivel de ramură.

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

24. 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.

Cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, 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 pînă 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.

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 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 comitetului sindical, 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 lui și raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.

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

28. 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.

Modificare a 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.

29. 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. y ¹) în cazurile în care există candidaturi ale persoanelor pretendente la posturile respective, care nu au statut de pensionar, inclusiv ale tinerilor specialiști.

Notă. Persoanele concediate în temeiul lit. y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f).din Codul Muncii al Republicii Moldova

30. În perioada valabilității prezentului Contract nu se admite reducerea în masă a salariatilor.

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, contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului doar cu consultarea prealabilă în scris a organului sindical respectiv. Angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv. Comitetul Sindical își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

33. La concedierea persoanelor alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a Comitetului Sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care își argumentează intenția.

34. Concedierea conducătorilor organizației sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care își argumentează intenția.

35. 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 Contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă. Concedierea salariatilor în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statelor de personal din Unitate.

36. 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.

37. În cazul demisiei salariatului, angajatorul nu va încheia contract individual de muncă 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) din Codul muncii.

38. La demisionarea/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 poate acorda acestuia o indemnizație unică în mărime de un salariu mediu lunar.

Reieșind din posibilitățile financiare ale Unității, prin contractul colectiv de muncă, poate fi stabilită o indemnizație unică mai mare sau alte tipuri de stimulări a activității profesionale premii, mențiuni, diplome, solicitări către autoritățile competente pentru oferirea distincțiilor de stat etc.).

CAPITOLUL III

UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ

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

40. 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 normativele de personal din ramură;
- 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.

41. 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.

42. Unitatea 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.

43. 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.

44. Angajatorul este obligat să stabilească și să acorde înlesniri, garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ la care a fost înmatriculat din inițiativa angajatorului, 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.

45. 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 înmatriculați din inițiativa angajatorului, sunt asimilați în drepturile prevăzute în Regulamentul sus menționat.
46. Tinerii specialiști cu studii medicale și farmaceutice, plasați în câmpul muncii în IMSP Spitalul raional Orhei, beneficiază de facilități conform prevederilor art. 11 din Legea ocrotirii sănătății nr.411/1995 și Hotărârii Guvernului nr. 1345/2007.
47. Angajatorul, de comun cu autoritatea administrației publice locale, poate stabili și acorda și alte înlesniri și avantaje pentru tinerii specialiști (inclusiv cei din categoria personalului non medical) în scopul motivării acestora de a activa în cadrul Unității.
48. Angajatul, 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.
49. În cazul când salariatul, tânăr specialist, repartizat în mediul rural (IMSP Spitalul raional Orhei), conform prevederilor art. 11 alin. (2) din Legea ocrotirii sănătății, se află în concediul de maternitate sau pentru îngrijirea copilului, această perioadă nu se consideră perioadă de activitate pentru a beneficia de indemnizația unică anuală din contul bugetului de stat, dar nici nu suspendă dreptul de a primi această indemnizație după revenire la lucru.
50. Părțile convin asupra obligativității formării profesionale și perfecționării tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a activului sindical.
51. Angajatorii vor asigura formarea profesională și perfecționarea cadrelor medicale și de profil farmaceutic, cel puțin o dată în 5 ani.
52. Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată de către angajator, conform unui program întocmit și aprobat anual.
53. Formarea 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 % la sută raportat la fondul de salarizare al Unității.
54. 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.
55. Prin formare profesională continuă 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.
56. Formarea 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, instruire organizată la locul de muncă, formare individualizată și alte forme convenite între angajator și salariat.
57. Angajatorul, este obligat să identifice funcțiile pentru care este necesară formarea profesională, să adopte programul anual privind formarea profesională și

perfecționarea salariaților, controlul aplicării acestuia și să identifice instituțiile abilitate în acest sens.

58. 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.

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

60. 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.

61. 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, în limita surselor financiare disponibile, compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau cel individual de muncă.

62. 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.

63. Salariații care își fac studiile la cursuri de specializare și perfecționare organizate în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate 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 ȘI OBLIGAȚIILE PRIVIND RAPORTURILE DE MUNCĂ

DINTRE ANGAJATOR ȘI SALARIAT

64. 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:

64.1. 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;

64.2. Obligațiile angajatorului:

- a) informarea salariaților despre existența și conținutul contractului colectiv de muncă;
- b) respectarea drepturilor salariaților prevăzute de prezentul Contract colectiv de muncă;
- 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 beneficiii de concediu paternal;
- f) aprobarea și/sau modificarea statele de personal ale Unității în conformitate cu legislația în vigoare, consultând în prealabil comitetul 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.

65. 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:

65.1. Drepturile salariatului:

- a) obținerea consultației și ajutorului din partea sindicatului la negocierea, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- b) primirea și/sau beneficierea de premii în condițiile prevăzute de legislație, contractul colectiv sau cel individual de muncă și Regulamentul-tip privind primirea și acordarea premiilor salariaților aprobat la nivel de Unitate (anexă la prezentul contract);
- c) beneficierea gratuită de echipamente individuale de protecție conform normelor în vigoare 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 comitetului sindical, 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 salariatelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, în conformitate cu legislația în vigoare.

65.2. 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 incendiare;
 - 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.
66. Responsabilitatea pentru calitatea actului medical exercitat de către medicul rezident o poartă atât coordonatorul studiilor de rezidențiat sau medicul specialist desemnat, cât și medicul rezident, în conformitate cu legislația în vigoare.

CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR

67. Timpul de muncă

67.1. 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.

67.2. Pentru personalul medico-sanitar, inclusiv pentru cercetătorii științifici din cadrul instituțiile 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.

67.3. Pentru alte categorii de salariați, care activează în Unități 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.

67.4. 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, cuantumului retribuirii muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durată normală a timpului de muncă.

67.5. 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, inclusiv, în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

67.6. 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 climaterice 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).

67.7. În funcție de specificul de activitate al fiecărei Unități, ora de începere și ora de terminare a programului zilnic de muncă pentru fiecare loc de muncă și categorie de personal se stabilesc prin Regulamentul intern al Unității (anexă la prezentul contract). 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.

67.8. 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.

67.9. Durata săptămânii de lucru în Unitățile medico-sanitare publice și de învățământ, cu excepția unităților medico-sanitare care desfășoară activitate cu program continuu, este de 5 zile.

În unele Unități, ținând cont de specificul muncii, cu acordul scris încheiat între angajator și salariat și cu consultarea comitetului 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 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea).

67.10. Repartizarea timpului de muncă în cadrul Unității (timpul începerii și terminării lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și a celor nelucrătoare), se stabilesc prin Regulamentul intern al Unității și contractul colectiv de muncă.

67.11. 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 comitetul sindical, în timpul săptămânii următoare.

67.12. 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 comitetului sindical și acordul salariaților, următoarele forme speciale de organizare a continuității activității: activitatea în gărzi/ture, program flexibil sau fracționat etc.

67.13. În Unitățile cu forme speciale de organizare a continuității activității, cum sunt Unitățile de asistență medicală 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.

67.14. În Unitățile medico-sanitare menite să acorde populației asistență medicală neîntreruptă spitalicească și în alte cazuri, continuitatea asistenței medicale se asigură prin ture/gărzi.

67.15. De regulă, durata turei/gărzii nu poate fi mai mare de 12 ore. Însă, în contextul în care sistemul de sănătate înregistrează un deficit continuu de cadre medicale, întru asigurarea acordării asistenței medicale continue populației, conducătorii, cu acordul comitetului 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 comitetul 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.

67.16. 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.

67.17. 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 medici de specialitate 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.

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

67.19. Salariatul care prestează munca și îngrijește unul sau mai mulți copii până la vârsta de 10 ani sau un copil cu dizabilitate severă sau accentuată în vârstă de până la 18 ani, cu acordul părinților, beneficiază de reducere a duratei normale a timpului de muncă cu 2 ore pe zi, fără să fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

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

67.21. 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.

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

68. Evidența timpului de muncă

68.1 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.

68.2 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.

68.3 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 (Anexa nr.4).

68.4 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.

68.5 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.

68.6 Programul muncii în ture/gărzi se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin 10 zile înainte de punerea lui în aplicare.

69. Timpul de odihnă

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

69.2. 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.

69.3. În IMSP Spitalul raional Orhei în cadrul programului normal zilnic de muncă, pauza de masă se stabilește 1 oră de la 13⁰⁰ până la 14⁰⁰ și nu se include în timpul de muncă.

69.4. IMSP Spitalul raional Orhei este unitate medicală cu program continuu de muncă și durata pauzei de masă și odihnă se va include în timpul de muncă, pentru salariații care activează în ture. Lista concretă profesiilor (funcțiilor) care beneficiază de această facilitate este specificată în (Anexa 12), și este parte a contractului colectiv de muncă și a Regulamentului intern al Unității.

NOTĂ: Această clauză va intra în vigoare din 01.01.2024, după ce vor fi aprobate statele de personal pentru anul 2024 și va fi încheiat un nou contract de Finanțare cu Compania Națională de Asigurări în Medicină.

69.5. 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 comitetul sindical.

69.6. 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.

69.7. 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.

69.8. 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.

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

69.10. 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.

69.11. 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.

69.12.Ziua Hramului bisericii municipiului Orhei, declarat în modul stabilit de consiliul local al municipiului, este zi de sărbătoare pentru toți salariații care activează în cadrul IMSP Spitalul raional Orhei.

70. Acordarea concediilor.

70.1. Salariaților din IMSP Spitalul raional Orhei 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).

70.2. 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, în conformitate 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 11 la prezentul contract).

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

70.4. 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.

70.5. Administrația Unității, de comun acord cu comitetul 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.

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

70.7. 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 în alta;
- d) altor salariați cu acordul părților.

70.8. În cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcționări a Unității, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și

cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amânată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată până la sfârșitul anului următor.

70.9.Salariatului-membru de sindicat căruia i s-a acordat din partea sindicatului un bilet de tratament balneo-sanatorial, 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.

70.10.Angajatorul este obligat să plătească salariatului indemnizația de concediu, cu cel puțin 3 zile calendaristice, înainte de plecarea în concediu sau la o dată agreată de părți, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a fost acordat concediul respectiv, conform prevederilor art. 117 alin. (3) al Codului Muncii al RM.

70.11.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.

70.12.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.

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

70.14.În temeiul art.121 din Codul muncii, salariații IMSP Spitalul raional Orhei, beneficiază de concedii anuale suplimentare plătite.

70.15.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.

70.16.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.

70.17.În temeiul art. 121 alin. (5) din Codul muncii, reieșind din specificul activității, influența factorilor psihoemoționali sporțiți, responsabilitatea funcției și programul complex și intens de muncă, inclusiv în scopul prevenirii arderii profesionale, salariaților care cad sub incidența prezentului Contract colectiv de muncă li se acordă un concediu suplimentar de odihnă plătit în mărime de cel puțin 4 zile calendaristice, conform Listei-tip a funcțiilor și profesiilor care beneficiază de concediul de odihnă anual suplimentar plătit în ramură. (Anexa nr.3).

70.18.Categoriile de salariați și mărimea concretă a concediilor de odihnă anuale suplimentare se stabilesc prin contractele colective de muncă nivel de Unitate, în conformitate cu prevederile respectivei Liste-tip.

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

70.20.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 ocrotirii sănătății, învățământului medical, asistenței medicale populației sau procesului de tratament.

70.21. 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.

70.22. 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.

70.23. Veteranilor de război angajați în Instituție, 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.

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

căsătoria salariatului	4 zile
nașterea sau înfierea copilului	2 zile
căsătoria copiilor salariatului	2 zile
decesul părinților, socrilor, soțului, soției, copiilor	3 zile, iar în caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km – 5 zile
decesul rudelor de gradul II	2 zile
încorporarea salariatului, membrului familiei în armată	1 zi
părinților/tutorei care au copii în clasele I-IV	în prima și ultima zi a anului școlar
persoanelor care au copii în clasele IX și XII	în ultima zi a anului școlar
jubilee (30; 40; 50; 60; 70 ani etc.)	1 zi
trecerea la alt loc de muncă în altă localitate	1 zi

Concediul suplimentar respectiv se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă.

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

70.25. 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.

70.26. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal 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.

70.27. 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.

70.28. 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.

70.29. 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 ȘI NORMAREA MUNCII

71. Plata muncii salariaților din Unități 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.

72. 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.

73. 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 Instituției 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 în vigoare.

74. Responsabil pentru plata corectă și la timp a muncii salariaților din Instituție este angajatorul.

75. 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 în vigoare.

76. Salariul salariaților din Instituție se plătește în monedă națională. Cu acordul scris al salariatului se permite plata salariului prin intermediul instituțiilor bancare, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului.

77. 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.

78. Salariul se achită salariatului în zilele de lucru conform prevederilor art.142 al Codului Muncii, pînă la data de 15 a lunii imediat următoare. În cazurile încălcării termenului stabilit din vina angajatorului, organul sindical va sesiza Inspecția muncii ori se va adresa în instanța de judecată.

79. La achitarea salariului, angajatorul este obligat să-l informeze în scris pe salariat 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.

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

81. Munca prestată pe timp de noapte.

Pentru munca prestată pe timp de noapte (efectuată între orele 22.00 și 6.00) se stabilește un supliment la salariu în mărime fixă, în conformitate cu anexa nr. 2 la Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 837/2016. Lista concretă al salariaților care beneficiază de supliment la salariu se stabilește în conformitate cu anexa mai sus menționată.

Durata muncii pe timp de noapte (schimbul/turei/gărzii 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.

82. 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 la prezentul 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 colectiv de muncă, 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 se plătesc pentru durata reală a muncii prestate în condiții nefavorabile.

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

84. 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.

85. Plata muncii suplimentare se efectuează conform art. 104, 105 și 157 din Codul muncii și Modulii de calculare a plății muncii suplimentare în unitățile medico-sanitare cu evidența globală a timpului de muncă, anexat la prezentul Contract colectiv de muncă (Anexa nr.6).

86. În cazul reducerii numărului sau a statelor de personal și acordul salariatului de a fi transferat la o altă muncă permanentă cu o retribuție mai mică, în cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, 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.

87. Angajatorul, în comun cu comitetul sindical, va aplica anumite forme de stimulare a muncii salariaților, cum ar fi plata premiilor, 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 comitetul 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.

88. 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 în vigoare.

89. Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sănătății se stabilesc prin act normativ cu caracter intern, coordonat în prealabil cu comitetul 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) 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.

90. 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 comitetul sindical și aprobat de conducătorul Unității.

91. Președintele comitetului sindical (sau alt membru al comitetului după caz) va fi inclus în componența următoarelor comisii interne: Comisia privind tarifierea angajaților, Comisia de evaluare și validare a performanțelor profesionale individuale în muncă.

92. Anual, înainte de întocmirea Devizului de venituri și cheltuieli, angajatorul de comun cu comitetul sindical, va efectua tarifierea angajaților din Unitate, 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.

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

94. În perioada staționării Unității, survenite nu din vina salariaților, angajaților li se păstrează cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.

În caz de staționare produsă din vina angajatorului, angajatorul este obligat să-i compenseze salariatului salariul pe care acesta nu l-a primit.

În cazul în care staționarea s-a produs din vina salariatului, acesta nu va fi remunerat pentru orele de staționare.

Retribuirea timpului de staționare se stabilește în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă ori în Regulamentul intern al Unității.

95. Munca prin cumul.

95.1. 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.

95.2. Pentru asigurarea asistenței medicale continue, în cazurile insuficienței de personal medical, salariații Unităților 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 legislația în vigoare.

95.3. Medicilor cu funcție de conducere și adjuncților lor (medici) din Unitățile IMSP Spitalul raional Orhei 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.

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

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

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

95.7. La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul, în legătură cu lichidarea Unității, cu reducerea numărului sau a statelor de personal acestuia i se achită o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu lunar aferent funcției prestate prin cumul.

96. Cumularea de profesii (funcții).

96.1. 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.

96.2. 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 în vigoare care reglementează retribuirea muncii salariaților din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei. Â

96.3. 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.

96.4. Lista profesiilor cumulate nu se limitează.

96.5.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.

97. Statele de personal

97.1.Statele de personal ale IMSP Spitalul raional Orhei reprezintă documentul pe baza căruia este posibilă modificarea contractelor individuale de muncă ale angajaților, precum și recrutarea de noi angajați.

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

97.3.IMSP Spitalul raional Orhei poate folosi modelul recomandat a Statelor de personal, aprobat prin Convenția colectivă (la nivel național) nr. 12/2012, dar și să aprobe propria formă a Statelor de personal.

97.4.IMSP Spitalul raional Orhei are dreptul să decidă singură ce funcții și profesii sunt necesare în statele de personal și este în drept să calculeze independent numărul unităților de personal pentru fiecare post/funcție, reieșind din specificul de activitate medicală și din necesitățile instituției.

97.5.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.

97.6.Anual, la nivelul IMSP Spitalul raional Orhei, se evaluează locurile de muncă și statele de personal și se ajustează statele de personal în corelare cu necesitățile activităților desfășurate în Unitate.

97.7.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.

CAPITOLUL VII

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

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

98.1.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 vigoare. În acest scop, anual, vor fi examinate chestiuni ce țin de securitatea și sănătatea muncii a salariaților din ramură la ședința comună a părților, cu întreprinderea măsurilor corespunzătoare.

98.2.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.

98.3.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.

99. Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:

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

99.2. 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.

99.3. Organizarea serviciului de protecție și prevenire.

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

99.5. 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, în măsura posibilităților financiare, va aloca surse financiare în volum necesar, dar nu mai puțin de 2 la sută raportat la fondul de salarizare a Unității.

99.6. 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 în vigoare.

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

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

99.9. Crearea condițiilor pentru alimentația lucrătorilor în cadrul IMSP Spitalul raional Orhei.

99.10. 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, aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale (anexă la prezentul contract).

99.11. 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.

99.12. 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 IMSP Spitalul raional Orhei, în caz că poartă vina, în conformitate cu prevederile art.18 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

99.13. 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.

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

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

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

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

99.18. Organizarea în comun cu comitetul sindical a activității sportive și culturale.

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

100. 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) desfășurarea instruirii profesionale nivelul IMSP Spitalul raional Orhei, 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

101. 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.

102. Părțile semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă 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 în vigoare;
- c) cooperarea în organizarea activităților de interes comun, vizând perfecționarea nivelului de pregătire al conducătorului Unității, al liderilor sindicali, precum și la desfășurarea 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 ale salariaților din domeniul ocrotirii sănătății din alte țări.

103. Părțile semnatare al prezentului Contract de muncă se obligă, în limita prevederilor normelor legale, să asigure participarea reprezentanților Organizației sindicale al IMSP Spitalul raional Orhei la toate nivelurile cu drept de vot, în limita competențelor funcției deținute, la lucrările:

- a) Colegiului Ministerului Sănătății (la necesitate și la solicitare);
- b) Consiliului de Administrare al Spitalului raional Orhei (la necesitate și la solicitare);
- c) Comisiilor de organizare și desfășurare a concursurilor de selectare a candidaților pentru ocuparea funcțiilor vacante de conducători ai instituțiilor medico-sanitare publice și a instituțiilor de învățământ medical, (la necesitate și la solicitare);
- d) Consiliilor medicale și alte comisii naționale și teritoriale, (la necesitate și la solicitare);
- e) Consiliilor de administrare ale Unităților, (la necesitate și la solicitare);
- f) Alte comisii ale Unității.

104. Organizația sindicală din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei își asumă următoarele obligațiuni:

- a) protecția drepturilor și intereselor profesionale, social-economice și de muncă ale angajaților membri de sindicat din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei;
- b) identificarea problemelor existente în cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, cu sesizarea organelor competente și cu identificarea resurselor necesare soluționării lor;
- 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 ale Organizației sindicale din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, în conformitate cu Regulamentului aprobat de Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova;
- 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.

105. Organizația sindicală din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, poate solicita IMSP Spitalului raional Orhei, Ministerului Sănătății și Companiei Naționale de Asigurări în Medicină informații și date statistice anuale privind ramura ocrotirii sănătății, asigurările obligatorii de asistență medicală, contractarea serviciilor medicale cu

prestatorii de servicii medicale, alte documente ce vizează dezvoltarea, modernizarea și finanțarea Unității.

106. Organizația sindicală din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, de comun acord cu Ministerul Sănătății și conducătorul Unității vor organiza anual spartachiade și vor asigura participarea salariaților la aceste evenimente sportive.

107. Angajatorul, de comun acord cu comitetul sindical, vor:

a) asigura participarea reprezentanților salariaților la lucrările comisiilor permanente de tarifare a angajaților, precum și altor comisii unde se examinează subiecte care vizează interesele salariaților;

b) vor elabora regulamentul propriu în baza Regulamentului-tip pentru organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” și vor asigura realizarea prevederilor acestuia.

CAPITOLUL IX

REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANELOR SINDICALE

REPREZENTANȚII AI SALARIAȚILOR

108. Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină și angajatorul, IMSP Spitalul raional Orhei:

a) recunosc și se obligă să respecte drepturile și garanțiile de activitate ale sindicatului, prevăzute de legislația în vigoare 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.

109. Angajatorul este obligat:

109.1. 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 prezentul Contract colectiv de muncă

109.2. 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.

109.3. 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.

109.4. 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.

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

109.6. Să prevadă, în limita surselor financiare disponibile, 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 IMSP Spitalul raional Orhei și comitetului sindical conform Regulamentului cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0,15%. (Anexă la prezentul contract).

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

109.8. Să efectueze în modul stabilit (prin virament) încasarea cotizațiilor sindicale lunare și să le transfere la conturile bancare ale organelor sindicale corespunzătoare.

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

109.10. 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.

109.11. 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, 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 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 biletelor de tratament sanatorial și de odihnă pentru copii salariaților, în raport direct cu numărul salariaților din Unitate 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 motivată a Organizației sindicale din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei 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 organului sindical 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 tarifarea 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.

110. 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 fără acordul organelor sindicale ai căror membri sunt.

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

112. 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.

113. 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.

114. 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.

115. 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.

116. 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.

117. 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.

118. 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.

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

CAPITOLUL X

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

120. 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 prezentului Contract colectiv de muncă.

Conflictele 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 ramură, UTA Găgăuzia, raion/municipiu, unitate medico-sanitară, farmaceutică și de învățământ.*

121. În cazul nerespectării prevederilor prezentului Contract de muncă, Organizația sindicală din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei își asumă dreptul declanșării conflictului colectiv de muncă la nivel de Unitate.

122. Declanșarea conflictelor colective de muncă și a acțiunilor de protest 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 ramură, raion/municipiu, UTA Găgăuzia, unitate medico-sanitară, farmaceutică și de învățământ. (Anexă la prezentul contract).

CAPITOLUL XI

HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

123. 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.

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

125. Părțile confirmă că hărțuirea este un 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.

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

127. Hărțuirea la locul de muncă, inclusiv cea 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.

128. Pentru a combate fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, angajatorul IMSP Spitalul raional Orhei este obligat:

a) să ia toate măsurile 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, reprezentată 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 terților.

CAPITOLUL XII

DISPOZIȚII FINALE

129. Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă sunt considerate drept minime și obligatorii pentru aplicare în cadrul IMSP Spitalul raional Orhei.

130. 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.

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

132. Presentul Contract colectiv de muncă, încheiat în 4 exemplare, își produce efectele de la data semnării de către părți și este valabil până la încheierea unui nou Contract sau prelungirea valabilității acestuia.

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

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

135. Nerespectarea clauzelor prezentului Contract colectiv de muncă atrage răspunderea conform legii.

136. Cu 3 luni înainte de expirarea prezentului Contract de muncă, părțile se obligă să inițieze procedura de negociere a noului Contract colectiv de muncă pe următoarea perioadă, în temeiul și după semnarea unei noi Convenții la nivel de ramură.

137. În scopul realizării obiectivelor negociate în Contractul colectiv de muncă, pe perioada acțiunii acesteia, Organizația sindicală din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei își rezervă dreptul de a apela la organisme sindicale internaționale și din republică, solicitând sprijin și solidarizare în acțiuni, inclusiv susținere morală și materială.

138. Anexele fac parte integrantă din prezentul Contract colectiv de muncă.

139. Părțile se obligă să asigure publicarea conținutului prezentului Contract colectiv de muncă și al modificărilor introduse pe pagina web a Instituției.

140. Controlul realizării prevederilor prezentului Contract colectiv se pune în seama Comisiei pentru consultări și negocieri colective din cadrul IMSP Spitalul raional Orhei, formată de Părți pe principii de paritate.

Vicedirector IMSP/Spitalul raional Orhei

Andrei Vîrlan



Președintele Comitetului Sindical

Serghei Voicu



L.Ș.

Anexe la Contractul Colectiv de muncă pe anii 2023-2027 încheiat între Administrația IMSP Spitalului raional Orhei și Comitetul Sindical

1. Contract individual de muncă (Model)
2. Regulamentul intern al instituției
3. Lista salariaților care beneficiază de concediul de odihnă anual suplimentar plătit
4. Tabel de evidență a timpului de muncă
5. Modul de evaluare și stabilire a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile
Lista subdiviziunilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în mărimi fixe
6. Modul de calculare a plății muncii suplimentare în unitățile medico-sanitare cu evidență globală a timpului de muncă
7. Criteriile de acordare gratuită a alimentației de protecție a sănătății angajaților IMSP Spitalului raional Orhei
8. Regulament privind premiarea și acordarea ajutorului material salariaților
9. Regulamentul cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0,15 % raportat la fondul de salarizare al Unității.
10. Regulamentul privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și desfășurarea grevelor în IMSP Spitalul raional Orhei
11. Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar din IMSP Spitalul raional Orhei
12. Lista funcțiilor și profesiilor care activează în tură continuă și cărora li se va include în timpul de muncă pauzele de masă.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. _____

„_____” _____ 20____ _____
(localitatea)

_____ ,
(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului - persoană fizică)

denumit (ă) în continuare „Angajator”, în persoana _____ ,
(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) _____ ,
(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de _____
(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă _____
(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:

- a) nedeterminată;
- b) determinată _____
termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____
(termenul concret)

6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:

- a) ziua semnării;
- b) _____
(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției _____
(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

8. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art. 9 din Codul muncii;
- b) alte drepturi _____
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art. 9 din Codul muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații _____
(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art. 10 din Codul muncii;
- b) alte drepturi _____

11. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art. 10 din Codul muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care

(se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)

(salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele

materiale, compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele,

vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

- mărimea indemnizației de concediu;
- mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
- mărimea indemnizației de concediere;
- mărimea ajutorului de șomaj;
- mărimea pensiei pentru limită de vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii de muncă, durata zilnică a

timpului de muncă, timpul de muncă parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

14. Regimul de odihnă

(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual

(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar

(durata)

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit)

(mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare)

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct. 18

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 din Codul muncii.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin.(2) lit. a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

24. Transferul salariatului la o altă muncă poate avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20 - 21 din prezentul Contract individual de muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii);

b) prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii);

c) la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii).

26. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);

b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

28. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Adresa _____

Cod fiscal _____

Semnătura _____

Locul pentru ștampilă

Salariatul

Adresa _____

Buletin de identitate _____

eliberat _____

cod personal _____

L I S T A – T I P
**a funcțiilor și profesiilor care beneficiază de concediul
de odihnă anual suplimentar plătit**

1. În baza art. 121 (5) al Codului muncii al Republicii Moldova, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova au negociat și adoptat Lista funcțiilor și profesiilor pentru salariații – membri de sindicat, activitatea cărora oferă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit pentru intensitatea muncii, influența factorilor psihoemoționali și program flexibil al timpului de muncă după cum urmează:

Nr. d/o	Denumirea profesiilor și funcțiilor	Durata concediului suplimentar în zile calendaristice
1.	Conducătorul și adjuncții lui, contabil-șef, șeful serviciului economic	10
2.	Conducător (șef) subdiviziune și adjuncții lui, șefi de secții, cabinet, laborator (inclusiv șeful cabinetului statistic, metodic), manageri	8
3.	Specialist principal, superior, specialist, contabil, economist, jurist, revizor, expert, operator, programator, traducător, psiholog, secretar științific, colaborator științific, redactor, metodist, coordonator	7
4.	Ingineri-șefi, ingineri, tehnicieni de toate specialitățile	7
5.	Alt personal: secretar, secretar dactilograf, secretar-stenodactilograf, stenograf, salariați care activează la mașini electronice de calcul și computer, la mașini de copiat și multiplicare, statistician (inclusiv medical), educator, intendent, administrator al căminelor, arhivar, inspector de toate profilurile, magaziner, administrator (șef) în gospodărie, maestru superior, maestru, operator, salariați ai magazinelor și chioșcurilor optică, bucătar, bucătar-șef, mecanic, mecanic-șef, casier, sudor, conducător autoambulanțe din serviciul asistenței medicale urgente, operator în sala de cazane (gaze), cazangiu.	7
6.	Lăcătuș auto, lăcătuș-instalator, personalul ocupat cu reparația și deservirea sistemului de gaz, ventilare și încălzire, îngrijitor încăperi/ordinii în domeniul sănătății, îngrijitor încăperi/grup sanitar, măturător, electrician, electrician-montator ocupat cu deservirea și reparația instalațiilor electrice, conducător auto,	7

	infirmieră, econoamă (soră econoamă), registrator medical, lucrătoare în servicii de spălat și călcat, paznic și alte ocupații care asigură paza, muncitori necalificați.	
7.	Șef departament, secție de laborator, metodist, specialist, angajați fără sarcină didactică anuală din instituțiile medicale, de învățământ.	7

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

Notă: În cazurile când funcția salariatului este indicată atât în prezenta Listă cât și în Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit a personalului medico-sanitar, acesta se acordă la alegerea salariatului. Programul flexibil al timpului de muncă se introduce prin Contractul colectiv de muncă, iar în cazuri individuale – de către angajator cu acordul scris al salariatului.

Modul de evaluare și stabilire a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile

1. Salariații ocupați la lucrări incluse în Lista-tip a ramurei „Sănătate și asistență socială” a lucrătorilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare, în urma atestării locurilor de muncă, li se stabilesc sporuri de compensare în funcție de starea reală a condițiilor de muncă, în conformitate cu prevederile pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în mărimi fixe este elaborată în baza prevederilor Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1335/2002.

2. În baza Listei-tip și în conformitate cu rezultatele atestării locurilor de muncă, conducătorii Unităților medicale, sociale și de învățământ, de comun acord cu organul sindical – reprezentant al salariaților, sunt obligați să elaboreze, să aprobe și să includă în convențiile și contractele colective de muncă Listele locurilor de muncă și ale lucrărilor concrete, pentru care salariaților li se vor stabili sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nocive, și nefavorabile și risc profesional pentru sănătate, cu specificarea mărimilor acestor sporuri.

3. Bază pentru stabilirea sporurilor de compensare pentru munca prestată prezintă „Fișa condițiilor de muncă la locul de muncă” (Anexa nr. 1 la Regulamentul cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1335 din 10.10.2002), completată în modul stabilit. Evaluarea reală a stării condițiilor de muncă de efectuat în conformitate cu Indicațiile Metodice „Evaluarea igienică a factorilor mediului ocupațional și a procesului de muncă. Criteriile igienice de clasificare a condițiilor de muncă” aprobate de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale nr. 01.10.32.3-1 din 10.03.2008.

4. Părțile semnatare ale contractului colectiv, și ale convenției colective, stabilesc următoarele sume fixe pentru sporul la salariu pentru munca prestată în condiții nefavorabile:

Numărul de puncte în funcție de gradul de nocivitate, stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1335 din 10 octombrie 2002	Mărimea lunară a sporului, în lei
0,5 – 2,0	250
2,1 – 4,0	300

4,1 – 6,0	350
6,1 – 8,0	400
8,1 – 10,0	450
Mai mult de 10,0	500

5. Atestarea locurilor de muncă se efectuează nu mai rar decât o dată în 5 ani de către o comisie specială în număr de cel puțin 3 persoane, numită de conducerea unității respective, care include reprezentanți ai administrației, organizației sindicale și instruiți în domeniul securității și sănătății în muncă de către organele abilitate.

6. Lista-tip a ramurilor „Sănătate și protecție socială” poate fi completată sau modificată, în modul stabilit, la propunerea Unităților medicale, sociale și de învățământ: cu lucrări suplimentare, apărute în urma implementării unor procese tehnologice noi, dacă pentru lucrările în cauză, factorii nocivi ai mediului de producție nu pot fi înlăturați nici prin mijloace tehnice moderne, nici prin alte metode; în cazul îmbunătățirii și raționalizării locurilor de muncă și condițiilor de muncă, argumentate prin investigații de laborator și instrumentale.

7. În cazurile când o anumită funcție sau lucrare, ori loc de muncă nu este prevăzută de Lista-tip a ramurilor „Sănătate și protecția socială”, sporurile de compensare se stabilesc în baza Listei-tip (nivel național) (vezi Hotărârea Guvernului nr. 1487 din 31.12.2004, MO nr. 5-12 din 14.01.2005, art. 45).

8. Toate lucrările din Lista-tip a ramurilor „Sănătate și protecție socială” sunt clasificate în două compartimente:

„A” – lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare (gradul de nocivitate de la 0,5 până la 6,0 puncte);

„B” – lucrări cu condiții de muncă deosebit de grele și deosebit de vătămătoare cu gradul de nocivitate de la 6,1 până la 10,0 și mai mult.

Codul fiecărei lucrări este format din codul ramurii, grupa de nocivitate și numărul de ordine din cadrul ramurii.

Exemplu: Codul N.85.A.018 „Lucrări la aparatele laser”, este format din :

- N.85 – codul ramurilor „Sănătate și protecție socială”;
- A – lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare;
- 018 – numărul de ordine al lucrării în compartimentul A al Listei din ramurile „Sănătate și protecție socială”.

9. Lucrările cu condiții nocive raportate la ramurile „Sănătate și protecție socială” se consideră nocive în toate celelalte ramuri în care, conform procesului tehnologic, se execută.

10. Prezenta Listă-tip se aplică asupra tuturor lucrătorilor, membri de sindicat, care activează în ramurile sănătății și protecției sociale, cât și asupra tuturor lucrătorilor medicali, sociali, cadrelor didactice și științifice care activează în Unități, indiferent de subordinea departamentală sau apartenența ramurală.

LISTA

subdiviziunilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în mărimi fixe

<u>A. Lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare</u>						
A.1. Lucrări cu riscul profesional mic cu gradul de nocivitate 0,5-2,0 puncte –250 lei						
Nr d/o	Codul	Denumirea unității, subdiviziunilor	Medici și farmaciști, funcții suplinate de persoane cu studii superioare	Personal medical și farmaceutic cu studii medii speciale, specialiști și funcționari	Personal medical inferior/de îngrijire	Specialiști funcționari muncitori
1	N85A-019	Secția terapie îngrijiri cronice/reabi litare	Medici care se ocupă cu tratamentul și reabilitarea persoanelor bătrâne și pacienții care necesită îngrijiri paliative	Personal cu studii medii care se ocupă cu tratamentul și reabilitarea persoanelor bătrâne și pacienții care necesită îngrijiri paliative	Personal medical inferior care se ocupă cu și reabilitarea persoanelor bătrâne și pacienții care necesită îngrijiri paliative	
2	E 41A-017 E 41A-015 E 41A-009 E 41A-021	Sectorul gospodăresc				Lăcătuș instalator tehnică sanitară, lăcătuș la lucrările de asamblare mecanică, hamal.
3	F45A-020 F45A-032 F45A-004					Zugrav ce se ocupă cu reparația clădirilor, lucrări cu aplicarea lacului și vopselelor care conțin benzen, toluen și alte substanțe chimice toxice
4	K73A-041	Sectorul gospodăresc				Spălătorese lenjerie care folosesc detergenți sintetici, uscatul rufelor
5	K73A-051	Unitatea Primire Urgențe				Operator pentru introducerea datelor
6	K73A-051	Farmacia,				Operator pentru introducerea datelor

7	K73A-051	Sectorul administrativ				Director, vicedirector medical, asistent medical principal, secretar-dactilograf, secretar de birou, asistent social, jurisconsult, bionger, specialist achiziții publice, purtător de cuvânt, șeful secției resurse umane, specialist resurse umane, economist
8	K73A-051	Statistică și informatică medicală				Șef secție, medic statistician, statistician medical, inginer electronist, administrator baze de date
9	K73A-051	Contabilitate				Contabil șef și adjuncții acestuia, contabil, contabil-revizor
10	K73A-051	Managementul calității				Șeful secției, medic farmacolog, specialist în managementul calității, specialist integrare date
11	K73A-051	Consultativă		Registratorii medicali		
12	K73A-051	Consulting Perinatal		Registratorii medicali		

A.2. Lucrări cu risc profesional minimal cu gradul de nocivitate 2,1-4,0 puncte–300 lei

1	N85A-015	Secția consultativă (cabinetul oncologic)	Funcții de medici indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor		
2	N85A-016	Diagnostica Funcțională (cabinete endoscopice și diagnosticare cu ultrasunet și magnetorezonanță)	Funcții de medici indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor,	
3	N85A-001	Farmacia	Funcții de farmaciști, indiferent de	Funcții de farmaciști-laboranți indiferent de denumirea lor.	Funcții de infirmiere, infirmiere-spălătorese.	

			denumirea lor.			
4	K.73.A.047	Sectorul administrativ (arhiva)		Registrator medical arhivă		
5	H.55.A.001 H55A-002 H55A-006 H55A-008 H55A-010	Blocul alimentar și toate secțiile spitalicești în care există funcții de bufetieră			Bufetieră	Bucătar șef, bucătari, muncitori ocupați nemijlocit la pregătirea termică a bucatelor la plite, role, cuptoare de copt și de prăjit, la lucrări legate cu tranșarea, filetarea cărnii, peștelui, legumelo; spălarea manuală a vaselor, încăperilor, ambalajului și utilajului tehnologic cu utilizarea substanțelor chimice
6	F45A-019	Sectorul tehnic și gospodăresc				Sudori care sudează cu arc electric, gaze, sudarea electrică prin contact.
7	K.73-A020 E.40-A034 K.73-A011 K.73-A010	Centrale termice				Lăcătuș la deservirea centralelor termice, lăcătuș exploatarea și repararea utilajului cu gaze, șef centrală termică, care deservește clădirile și utilajul în cazangerie
8	K.73.A12	ATI	Coordonator de transplant	Personalul medical implicat în activitatea de organizare, monitorizare și supravegere a activităților de donare și transplant		
A. 3. Lucrări cu risc profesional mediu cu gradul de nocivitate 4,1-6,0 puncte–350 lei						
1	N85A-021	Obstetrică și ginecologie (salioanele de nou născuți)	Funcții de medici neonatologi	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor,	
2	N85A-017	Secția terapie		Asistenți medicali care		

		îngrijiri cronice/reabi litare		lucrează în cabinete de fizioterapie		
<u>B. Lucrări cu condiții de muncă deosebit de grele și deosebit de vătămătoare</u>						
B.1. Lucrări cu risc profesional mărit cu gradul de nocivitate 6,1 - 8,0 puncte—400 lei						
1	N85 B-008	Secția consultativă (Cabintul narcologic, inclusiv) (pentru tratamentul de substituție cu opiacee)	Funcții de medici indiferent de denumirea lor care acordă asistență medicală persoanelor cu intoxicații alcoolice sau psihoză alcoolică acută	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor, ce acordă asistență medicală persoanelor cu intoxicații alcoolice/psiho ză alcoolică acută, ce se ocupă cu distribuția tratamentului de substituție opiacee	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor, care acordă asistență medicală persoanelor cu intoxicații alcoolice sau psihoză alcoolică acută	
2	N.85 B-009	Secții neurologice/ terapie îngrijiri acute, pentru bolnavi cu deregări ale circulației sanguine	Funcții de medici neurologi	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor	
3	N85 B-026	Secția consultativă (Cabinetul dermatovene ro-logic)	Funcții de medici indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor		
4	N85 B-006	Morfopatolog	Funcții de medici indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor	

5	N85 B-029	Laborator	Funcții de medici (medici bacteriologi ci, medici laboranți) în diferent de denumirea lor	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor		
6	N.85.B.007	Sectorul administrativ	Funcții de medici epidemiologi	Asistenți ai medicului epidemiolog			
7	N85 B-025	Boli infecțioase	Funcții de medici indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor		
		Consultativă cabinetul de proceduri)		Asistentul medical de proceduri			
8	N.85.A-028	Secțiile nou create (pe perioada epidemiilor declarate	Medici care conform obligațiunilor de serviciu contactează cu bolnavi de boli infecțioase în perioada epidemiilor declarate	Personal cu studii medii care conform obligațiunilor de serviciu contactează cu bolnavi de boli infecțioase în perioada epidemiilor declarate	Personal medical inferior care conform obligațiunilor de serviciu contactează cu bolnavi de boli infecțioase în perioada epidemiilor declarate		
9	E.41.B.003 DA.15.B.001	Blocul de operații compartimentul sterilizare	Funcții, indiferent de denumirea lor, la care angajații activează nemijlocit la: -Instalațiile de sterilizare și autoclavare -lucrări nemijlocit cu substanțe dezinfectante clasa I și II de pericolozitate; -fabricarea preparatelor biologice;				
B.2. Lucrări cu risc profesional foarte mărit, cu gradul de nocivitate 8,1-10,0 puncte–450 lei							
1	N85 B-024	Consultativă Cabinete antituberculoză din serviciul ambulatoriu, specialiști care efectuează investigații bacteriologice	Funcții de medici indiferent de denumirea lor, medici bacteriologi ci	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor, inclusiv laborant radiolog,	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor		

		la tuberculoză, inclusiv microscopia sputei		laborant bacteriolog		
2	N85A-027	Transfuzia sîngelui	Funcții de medici indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor,	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor.	
3	N85 B-018	Imagistica	Funcții de medici indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor, tehnicieni laboranți	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor	
4	N85 B-019	Chirurgia (Secție pentru tratarea chirurgicală septică a bolnavilor și complicațiilor)	Funcții de medici indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor	
5	N85 B-014	Secții de profil chirurgical în staționar: Chirurgia	Medici chirurghi de toate profilurile, care operează medic chirurg-urolog, chirurg-omaxilofacial			
		Traumatologia	Medici traumatologi, care operează			
		Obstetrica și ginecologia	Medici obstetricieni ginecologi și ginecologi, care operează	Moașe		
		ORL	Medici otorinolarinologi, oftalmologi,			

			care operează			
		Consultativă	Medic chirurg, care operează Medic urolog, care operează	Asistentul medical al chirurgului, care activează nemijlocit în sala pentru intervenții mici		
		Blocul de operații		Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor	
6	N85 B-022	Anesteziologie și terapie intensivă	Funcții de medici anesteziologi-reanimatologi, inclusiv șefii de secții.	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor	
7	N85 B-013	Unitatea Primire Urgențe (Cabinet stomatologic)	Funcții de medici indiferent de denumirea lor	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor		
B.3. Lucrări cu risc profesional extrem de mare, cu gradul de nocivitate mai mult de 10,0 puncte-500 lei						
1	N85 B-003	Secția consultativă (cabine de testare, diagnosticare și tratare nemijlocită a bolnavilor SIDA și purtătorilor virusului HIV	Funcții de medici indiferent de denumirea lor ocupați de testare, diagnosticare și tratare nemijlocită a bolnavilor SIDA și purtătorilor virusului HIV	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor, ocupați de testare, diagnosticare și tratare nemijlocită a bolnavilor SIDA și purtătorilor virusului HIV		
2	N85 B-003	Consulting Perinatal (cabinetul de consiliere și	Funcțiile personalului medical și psihologilor ce			

		testare voluntară la marcherii HIV, HVB și HVC	efectuează consilierea pre și posttestare			
--	--	---	--	--	--	--

Modul de calculare a plății muncii suplimentare în unitățile medico-sanitare cu evidență globală a timpului de muncă

Specificul regulilor despre plata muncii suplimentare prestate peste orele de program efectuate de către salariații unităților medico-sanitare cu evidență globală a timpului de muncă constă în următoarele:

1. Evidența muncii în unitățile medico-sanitare cu evidență globală a timpului de muncă se efectuează pentru timpul lunar de muncă.
2. Timpul suplimentar de muncă care nu depășește 2 ore se înmulțește la numărul de zile lucrătoare ale lunii corespunzătoare și se plătește în mărime de cel puțin 1,5 salarii tarifare (salarii lunare).
3. Orele următoare ale timpului suplimentar de muncă se plătesc cel puțin în mărime dublă.

Spre exemplu:

- * Luna „N” are 21 zile lucrătoare.
- * Durata zilnică a timpului de muncă = 7 ore.
- * Norma lunară de ore lucrătoare constituie 147 ore ($21 \times 7 = 147$).
- * Angajatul în luna „N” a lucrat 207 ore.
- * Munca suplimentară constituie 60 ore ($207 - 147 = 60$).
- * Prin urmare pentru primele 2 ore de muncă suplimentară retribuirea se va efectua astfel:

$21 \times 2 = 42$ ore. Aceste ore vor fi retribuite în mărime de cel puțin 1,5 salarii tarifare (de funcție).

18 ore de muncă suplimentară vor fi retribuite cel puțin în mărime dublă ($60 - 42 = 18$).

**Criteriile de acordare gratuită a alimentației
de protecție a sănătății angajaților din Unități**

I. Angajaților care activează cu următoarele substanțe chimice: Angajații, expuși la acțiunea unei sau a mai multora din următoarele substanțe dăunătoare, utilizate în procesul de muncă sau existente în aerul zonei de lucru:

1.1. Hidrocarburi alifaticе și aliciclice (saturate și nesaturate):

- a) hidrocarburi din seria metanului: butan, izobutan, pentan, izopentan, hexan, octan, izooctan, nonan;
- b) hidrocarburi din seria etilenei: butilenă, amilenă, izobutilenă;
- c) hidrocarburile nesaturate ciclice: ciclopentadien, dicitlopentadien, ciclopentadie-nitricarbonil de mangan;
- d) hidrocarburile aromatice mono - și polinucleare: benzen, xilen, toluen, etilbenzen, cumen, (diizopropilenbenzol), xileni, stireni, difenil, naftalin ș. a.

1.2. Derivații halogenici ai hidrocarburilor din seria alifatică:

- a) derivații fluorului: fluoretilena, difluoretilena, trifluoretilena, tetrafluoretilena, trifluorpropilen, difluoretan, decafluorbutan;
- b) derivații clorului: clorură de metil, clorură de metilen, cloroform, tetraclorură de carbon, clorură de etil, dicloretan, tricloretan, triclorpropan, tetraclorpentan, clorură de vinil, dicloretilenă, tricloretilenă, hexaclorciclopentadin, allodan, cloropren, clorură de alil, clorură de butilenă, hexaclorbutadienă ș. a.;
- c) derivații bromului: bromură de metilen, bromură de metil, bromură de etil, dibrometan, tetrabrometan, dibrompropan, bromoform ș. a.;
- d) derivații iodului: iodură de metil, iodoform, iodură de etil ș. a.;
- e) derivații halogenici micști: diclordiflormetan, fluordiclorometan ș. a.

1.3. Derivații halogenici ai hidrocarburilor din seria aromatică:

clorbenzen, diclorbenzen, triclorbenzen, tetraclorbenzen, hexaclorbenzen, clorură de benzil, benzoclorură, clorură de stiren, brombenzen, bromură de benzil ș.a.

1.4. Clorderivații hidrocarburilor monociclice polinucleare:

difenil clorurat, oxiclорură de difenil, clorindan, clornaftaline, heptaclor, hexaclorciclohexan, policlorcamfen, clorten, simazin, artazin.

1.5. Alcoolii:

- a) alcoolii și glicolii din seria alifatică saturați și nesaturați: alcool metilic, alcool alilic, alcool crotonilic și restul;
- b) derivații halogenici ai alcoolurilor din seria alifatică: alcool octafluoramilic, tetrafluorpropilic și restul.
- c) Alcoolii din seria aliciclică și aromatică: alcool benzilic, ciclohexanol și restul.

1.6. Fenoluri:

fenol, clorfenol, pentaclorfenol, crezol, hidrochinonă, pentaclorfenolat de sodiu și restul.

1.7. Eteri din seria aliciclică și aromatică și derivații halogenici:

eter dimetic, dietilic, diizopropilic, dibutilic, vinilbutilic, divinilic, monoclordimetic, diclordietilic, tetraclordietilic, eteri etilenglicolului, a propilenglicolului, a glicerinei, eteri poliglicolici.

1.8. Eteri ai fenolului:

gaiacol, eter monobenzilic de hidrochinonă, dinil și ceilalți din această serie.

1.9. Oxizi și peroxizi organici:

oxid de etilenă, de propilenă, epiclorhidrină, hidroperoxid de izopropilbenzenă, peroxid de benzen, peroxid de metiletilcetonă, ciclohexanon și ceilalți reprezentanți ai compușilor grupei date.

1.10. Tioalcooli, tiofenoli și tioeteri: metil, -etil- mercaptani, triclortiofenol, pentaclortiofenol, sărurile acidului triclorfenoacetic.

1.11. Aldehyde și cetone substituie și nesubstituie:

acetaldehida, aldehida formică, benzaldehida, acetonă, bromacetonă, cloracetonă, pentacloracetonă, hexacloracetonă, clorcetofenonă, acroleină și altele din acest șir.

1.12. Acizii organici, anhidrizii lor, amizii și anhidrizii halogenici:

acidul formic, acetic, propionic; anhidrida formică, acetică, propionică, maleică, ftalică; acizi naftenici, acid clorfenoxiacetic, acizi tio- și ditiocarbamici; compușii acidului carbamic și deasemenea compușii diazoici, diazocetoni, diazoeteri.

1.13. Esterii:

esterii acidului azotic, azotos, sulfuric, clorsulfonic, formic, acetic, propionic, acrilic, metacrilic și derivatele lor halogenice.

1.14. Esterii și amizii acizilor fosforului:

tricrezilfosfat, tiofos, metafos, metiletiltiofos, mercaptofos, metilmercaptofos, carbofos, fosfamid, clorofos, octametil, dietilclormonofosfat, metildiclorfosfat, dimetilclortiofosfat și restul substanțelor toxice fosfororganice.

1.15. Nitro și aminocompușii seriei alifatică polimetilenice și derivații lor:

nitroolefine, nitrometan, nitroetan, nitropropan, nitrociclohexan, metilamin, dimetilamin, trimetilamin, etilamin, polietilenpoliamin, hexametilendiamin, etanolamin, ciclohexilamin dicitlihexilamin și restul din serie aceasta.

1.16. Nitro- și aminocompușii seriei aromatice, derivații lor:

nitrobenzen, nitrotoluen, nitroxilenă, dinoc, dinoseb, nitronaftalin, nitroclorbenzen, nitrofenol, nitro- și aminoanizoli, anilină, acetonanilină, cloranilină, fenilendiamidă, benzidin, parafenetidin.

1.17. Chinone:

benzochinonă, naftachinonă, antrachinonă, parabenzochinonă, diclornaftachinonă, benzantră.

1.18. Coloranți organici:

antrochinoni, nitro- și nitrozocoloranți, azocoloranți, azină, 2-metilfuran (silvan).

1.19. Compuși heterociclici:

furan, tetrahidrofuran, furfurool, tiofen, indol, piridină, piperidină, pirazolan, purină, picolină, acid nicotinic, baze purinice și piridinice, dioxan, hexogen, barbiturați, morfolină, semiprodusele lor și alți compuși pentru producerea acestor preparate.

1.20. Alcaloizi:

atropin, cocain, opium, morfină, codeină, stricnină, pilocarpină, scopolamină, anatazină, nicotina, papaverin, salol.

1.21. Boranii – compușii borului cu hidrogenul.

1.22. Halogenii și derivații halogenici:

fluor, clor, brom, iod, acid clorhidric, bromhidric, fluorhidric, hexafluorsilicic, oxiflor, oxid și bioxid de clor, trifluorură de clor, clorura de iod.

1.23. Compușii sulfurului:

sulfură de hidrogen, de carbon, acid clorsulfonic, anhidridă sulfurică, sulfuroasă, cloranhidridă sulfurică.

1.24. Seleniul și compușii lui:

hidrogenul seleniat, anhidrida selenioasă, acid selenic, sărurile lui, oxiclorigura de seleniu, compușii organici ai selenului.

1.25. Telurul și compușii lui.

1.26. Compușii azotului:

hidrozina și derivații ei, oxizii azotului, acid azotic, azida de sodiu, clorigura de azot, clorigura de nitrozie, hidroxilamin.

1.27. Fosforul și compușii lui:

fosforul alb, roșu, anhidrida fosforică, acidul fosforic și sărurile lui.

1.28. Arseniul și compușii lui:

anhidrida arsenică, arsenioasă, arsenit de calciu, arsenat sodiu, de calciu, osarsol.

1.29. Stibiul și compușii lui:

anhidrida stibică și stibioasă, stibina, clorigurile stibiului.

1.30. Combinații cianice:

cianura de hidrogen, de sodiu, potasiu, dician, clorigcianură, bromcianură, cianamid de calciu, cianură de benzil.

1.31. Nitrilii:

acetonitril, acrilonitril, benzonitril, acetoncianhidrină, etilencianhidrină.

1.32. Izocianații:

izocianat de fenil, hexametilendiizocianat, toluilendiizocianat ș. a.

1.33. Compușii siliciului în formă de aerosol, ce conține mai mult de 10% bioxid de siliciu cristalin liber.

1.34. Mercurul:

metalic, cianură de mercur, nitrat de mercur, fulminat de mercur, dimetilmercur, etilmercurclorig, etilmercurfosfat, dietilmercur, clorigfenolmercur, mercuracetat, mercuran și restul compușilor cu mercur.

1.35. Manganul și compușii lui:

oxizii manganului, clorigura de mangan, sulfatul de mangan, aerosolii celorlalți compuși ai manganului.

1.36. Beriliul și compușii lui:

oxid de beriliu, sulfat de beriliu, clorigura de beriliu, oxifluorură de beriliu și aerosolii lui.

1.37. Taliul și compușii lui:

clorură, nitrat, sulfat, carbonat acetat de taliu ș. a.

1.38. Titanul și compușii lui.

1.39. Vanadiul și compușii lui:

trioxid, pentaoxid de vanadiu, vanadat de amoniu, sodiu, calciu, clorură de vanadiu.

1.40. Cromul și compușii lui:

trioxid de crom, oxid de crom, aleun de crom, bicromat de amoniu, sodiu, potasiu.

1.41. Molibdenul și compușii lui:

trioxid de molibden, molibdat de amoniu.

1.42. Nichelul și compușii lui:

oxid nichelos, nichelic, hidroxid de nichel.

1.43. Metanolul.

1.44. Plumbul și compușii lui*.

1.45. Carbonilii metalelor:

cobaltului, manganului, nichelului.

1.46. Metalele alcaline:

litium, cesiu, rubidiu, alcalino-pământoase și compușii lor.

1.47. Lantanidele și compușii lor.

1.48. Cadmiul: oxizii și alți compuși ai lui.

1.49. Negru de fum (funinginea).

1.50. Compușii organici ai staniului, borului, siliciului.

1.51. Antibioticii: biomicin, tetraciclin, sintomicin etc.**

1.52. Componenti de proveniență microbiologică: toxine bacteriene, ficotoxine, micotoxine.

1.53. Substanțe toxice: pesticide, herbicide, fungicide.

II. Alți angajați

2.1. Angajaților care activează cu substanțe radioactive și cu surse de radiații ionizante.

2.2. Angajaților care se ocupă cu utilizarea surselor radioactive deschise.

2.3. Angajaților ocupați nemijlocit cu tratarea și îngrijirea bolnavilor de tuberculoză.

2.4. Angajaților ocupați nemijlocit cu deservirea bolnavilor în încăperile cu băi cu hidrogen sulfat, cu sulfură, cu carbură de hidrogen sulfurat, cu nămol, care lucrează cu aparatele generatoare de câmp electric de frecvență (unde ultrascurte) – 40-68 MHz și medie – 27,12 MHz cu forța de peste 200 W.

2.5. Angajaților ce lucrează în condiții cu temperatura aerului ridicată (peste 30⁰ C) și radiații termice intensive (mai mare de 1 cal/cm./min.)

Norme alimentare de protecție a sănătății

Tipul alimentelor	Unitatea de măsură	Rația zilnică (brut)
Lapte dulce	ml	500

2.6. Tuturor lucrătorilor medicali care în procesul de lucru contactează cu plumbul, indiferent de durata lucrului.

2.7. Asistentelor medicale fizioterapeutice care activează în cabinetul aerozolo- și electroaeroloterapie cu substanțe medicamentoase din grupul B.

2.8. Lucrătorilor cabinetului ozochiritoterapie.

* Salariaților ce contactează cu compușii anorganici ai plumbului, trebuie să li se distribuie suplimentar la lapte proaspăt 2 g de pectină sub formă de produse alimentare vegetale conservate, îmbogățite cu pectină, sucuri de fructe, băuturi (concentrația reală de pectină se indică de către firma producătoare). Se admite substituirea acestor produse cu sucuri naturale de fructe cu pulpă în cantitate de 250-300 ml. În caz de contact permanent cu compușii anorganici ai plumbului se recomandă, în loc de lapte dulce, să se consume produse lactate acide.

** La producerea și prelucrarea antibioticelor în loc de lapte dulce trebuie să se distribuie produse lapte acru.

Notă:

1. La produsele alimentare echivalente laptelui dulce se referă: chefirul, laptele acru etc.

2. Distribuirea produselor alimentare îmbogățite cu pectină, a sucurilor de fructe, băuturilor, precum și a sucurilor naturale de fructe cu pulpă se va efectua la începutul lucrului, iar a laptelui și produselor lactate acide – în decursul zilei de lucru.

3. Lista concretă a funcțiilor în care pentru condițiile de muncă vătămătoare, angajații beneficiază de alimentație de protecție a sănătății se determină în cadrul fiecărei Unități prin Contractul colectiv de muncă.

4. Atestarea locurilor de muncă trebuie efectuată nu mai rar decât o dată în 5 ani de către o comisie specială în număr de cel puțin 3 persoane, numită de administrația Unității respective, care include reprezentanți ai administrației, organizației sindicale și organelor abilitate.

5. Normele în cauză pot fi completate sau modificate, la propunerea Unităților: cu funcții suplimentare, apărute în urma implementării unor procese tehnologice noi, dacă pentru lucrările în cauză, factorii nocivi ai mediului de lucru nu pot fi înlăturați nici prin mijloace tehnice moderne, nici prin alte metode; în cazul raționalizării locurilor de muncă și ameliorării condițiilor de muncă, argumentate prin investigații de laborator.

REGULAMENT privind premiarea salariaților

I. PRINCIPII GENERALE

1. Regulamentul în cauză stabilește modul de premiere salariaților din IMSP Spitalul raional Orhei.

2. Pentru premiarea și acordarea ajutorului material salariaților din Instituție se utilizează:

Mijloacele fondului de salarizare, ținându-se cont de sporuri și suplimente stabilite în conformitate cu legislația în vigoare, pentru premiarea salariaților conform prevederilor prezentului Regulament.

Mijloacele în mărime de 0,15% raportat la fondul de salarizare al Instituției, care se planifică în Devizul de venituri și cheltuieli în baza art. 35 (5) din Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 07.07.2000.

Economia fondului de remunerare a muncii.

Dividendele financiare în urma depunerilor bănești în bănci.

Veniturile provenite din activitatea economică a Unității.

Donațiile din partea unor persoane fizice și juridice.

Alte resurse provenite în urma activității Unității care nu contravin legislației Republicii Moldova.

3. Premiarea salariaților inclusiv cumularzi din Instituție se efectuează din mijloacele respective, prevăzute în Devizul de venituri și cheltuieli ale Instituției. Mărimea alocațiilor la articolul Premiarea se stabilește anual, ținându-se cont de posibilitățile financiare și se aprobă anual de administrația Instituției în comun cu comitetul sindical – reprezentant al salariaților.

4. Plata premiilor se efectuează în baza hotărârii comune a administrației și comitetului sindical - reprezentant al salariaților proporțional timpului real lucrat..

5. Acordarea premiilor și ajutorului material personalului de conducere al Unității se va efectua doar în cazurile când salariații colectivului de muncă vor fi premiați sau li se va acorda ajutor material.

II. PREMIAREA SALARIAȚILOR

6. Premiarea se efectuează în scopul cointeresării materiale a salariaților la sporirea eficienței și calității muncii, gradului de pregătire profesională, aplicarea în muncă a rezultatelor științifice, metodelor avansate de lucru, intensitatea muncii, precum și executarea unor lucrări de importanță deosebită sau urgentă pe termenul efectuării lor.

7. Mărimea concretă a premiilor se stabilește prin hotărârea comună a administrației Instituției și comitetului sindical – reprezentant al salariaților, la propunerea conducătorilor subdiviziunilor și grupelor sindicale ale Instituției,

ținându-se cont de aportul personal în muncă a fiecărui salariat care va fi premiat și nu se limitează.

8. Numărul premiilor plătite unui salariat nu se limitează, însă cuantumul premiilor acordat cu fiecare ocazie nu va depăși valoarea salariului total (inclusiv toate suplimentele și sporurile) mediu lunar pe fiecare angajat.

9. De premiu beneficiază toți salariații Unității, atât salariații titulari cât și cumularzii, inclusiv externi, în scopul diferențierii plății muncii în raport cu calitatea și volumul muncii, responsabilitatea și complexitatea sarcinilor și nivelul de pregătire profesională.

Premierea se efectuează conform totalurilor trimestriale, semestriale sau anuale de activitate a Instituției, ținându-se cont de următoarele:

- a) realizarea unui volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport cu complexitatea sarcinilor;
- b) obținerea unor rezultate deosebite în activitatea Unității sau a sistemului sănătății
- c) introducerea în practica activității a metodelor avansate de lucru
- d) inițiativa la perfecționarea activității subdiviziunii ;
- e) participarea la anumite activități cu caracter deosebit;
- f) atragerea suplimentară a surselor financiare pentru dezvoltarea instituției sub formă de granturi, sponsorizări și investiții externe;
- g) absența reclamațiilor întemeiate asupra activității profesionale și lipsa sancțiunilor disciplinare;
- h) respectarea disciplinei de muncă și alte principii ce țin de îndeplinirea sarcinilor ce stau în fața salariatului;
- i) respectarea Codului de etică a angajaților, implementarea proiectelor de performanță;

10. Salariații pot fi lipsiți de premii, parțial sau total, care în cursul anului au desfășurat o activitate profesională inefficientă sau necorespunzătoare, sau au avut încălcări pentru care au fost sancționați disciplinar.

11. Salariații care n-au lucrat complet perioada de timp pentru care se efectuează premierea în legătură cu transferarea la alt lucru, concedierea prin reducere sau lichidare a Instituției, în legătură cu studiile la instituțiile de învățământ, pensionarea, concediu neplătit și alte motive întemeiate, prevăzute de legislația în vigoare, se premiază corespunzător timpului real lucrat.

12. Achitarea premiilor se face în termen de 1 lună după expirarea perioadei de timp pentru care se efectuează premierea.

13. De drept pentru premiere beneficiază conducătorii Unităților în conformitate cu Regulamentul respectiv .

III. AJUTORUL MATERIAL SALARIAȚILOR

14. Ajutorul material se acordă în orice timp al anului, pentru recuperarea sănătății, îmbunătățirea condițiilor materiale ale celui care i se acordă sau în anumite situații critice.

15. Mărimea ajutorului material anual acordat nu poate depăși suma venitului mediu lunar, ținându-se cont de sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislația în vigoare.

16. Salariații Unității, pe lângă ajutorul material anual, mai poate beneficia de ajutor material mai poate fi acordat în legătură cu următoarele situații excepționale:

- a) la producerea unor calamități naturale (inundații, incendii, cutremure de pământ, alunecări de teren, furtuni, etc.) când au avut de suferit bunurile materiale ale salariatului sau însuși salariatul;
- b) în caz de agravare a stării de sănătate a salariatului;
- c) în caz de deces a salariatului sau a unei rude de gradul I;
- d) în alte cazuri conform hotărârii comune a administrației și comitetului sindical – reprezentant al salariaților;

17. Drept temei pentru examinarea necesității de acordare a ajutorului material salariatului servește:

- cererea personală a salariatului;
- adeverința cu privire la producerea calamității naturale, eliberată de primărie sau pretură, în urma căreia au suferit bunurile materiale ale salariatului sau însuși salariatul;
- alte documente și argumente care confirmă necesitatea acordării ajutorului material.

18. Mărimea concretă a ajutorului material se stabilește de către administrația Unității și comitetul sindical – reprezentant al salariaților, ținându-se cont de fiecare caz în parte.

19. Cererile privind acordarea ajutorului material se înscriu în registrul pentru cererile și petițiile salariaților, urmând a fi examinate timp de 1 lună, dacă un alt termen nu este stabilit de conducătorul Unității.

III. DISPOZIȚII FINALE

20. Documentele care confirmă acordarea premiilor (cereri, demersuri, conturi, adeverințe, cecuri, dispoziții ale conducătorului, etc.) se păstrează în contabilitatea Instituției.

21. Litigiile legate de acordarea premiilor se soluționează pe cale amiabilă sau în conformitate cu legislația Republicii Moldova.

REGULAMENTUL
cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0,15%
raportat la fondul de salarizare al Unității

CAPITOLUL I
Principii generale

1.1. Prezentul Regulament „Cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0,15% raportat la fondul de salarizare a instituției, este elaborat în baza Legii Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000 și Convenția Colectivă (nivel de ramură) care stabilesc că administrația instituției cu statut de persoană juridică planifică în devizul de venituri și cheltuieli, mijloace financiare în mărime de cel puțin 0,15 la sută raportat la fondul de remunerare a muncii pentru soluționarea problemelor angajaților.

1.2. Sursele mijloacelor financiare sunt:

- Bugetul unității;
- Veniturile de la serviciile contra plată;
- Dividentele financiare obținute de la depunerile bănești în bănci;
- Veniturile provenite de la activitatea economică a Unității;
- Donații din partea unor persoane fizice sau juridice;
- Alte surse parvenite din activitatea Unității care nu contravin legislației în vigoare.

1.3. Mijloacele financiare se planifică în Devizul de venituri și cheltuieli al Unității la articolul „Alte cheltuieli”

CAPITOLUL II
Scopurile utilizării mijloacelor financiare

Mijloacele financiare planificate în Devizul de Venituri și cheltuieli ale Unității se utilizează pentru:

2.1. Acordarea ajutorului material salariaților în următoarele cazuri:

- la producerea unor calamități naturale (inundații, incendii, cutremure de pământ, alunecări de teren, furtuni, etc.) când au avut de suferit bunurile materiale ale salariatului sau însuși salariatul;
- catastrofe, avarii, accidente rutiere, jafuri;
- îmbolnăviri care necesită tratament costisitor, inclusiv peste hotarele republicii;
- procurarea medicamentelor costisitoare;
- tratamentul în staționar în cazul bolilor grave de lungă durată;
- în caz de deces a salariatului sau a unei rude de gradul I;
- compensarea parțială a costului biletelor de tratament balneosanatorial;

- alte circumstanțe în care este necesară susținerea materială a salariatului;
- 2.2. Acoperirea cheltuielilor ce țin de:
- procurarea hainelor, încălțămintei, manualelor și materialelor didactice pentru copiii care au rămas fără tutelă, orfani, precum și cei din familii numeroase.
 - procurarea cadourilor de revelion pentru copii;
 - procurarea suvenirilor, cadourilor, florilor pentru participanții la diferite competiții;
 - organizarea condițiilor de activitate a organului electiv al organizației sindicale;
 - organizarea activităților sportive în Unități și participarea la spartachiadele ramurale și republicane;
 - alte cazuri ce țin de necesitatea soluționării problemelor salariaților.

CAPITOLUL III

Modul de utilizare și evidență a mijloacelor financiare

- 3.1. Drept temei pentru examinarea prevederilor punctelor 2.1 și 2.2 sunt:
- a) cerere personală a salariatului;
 - b) decizia comună a administrației și a organului sindical, în baza unui document confirmativ
- 3.2. Cererile solicitanților se înscriu în registrul pentru cererile și petițiile salariaților, urmând a fi examinate timp de 1 lună, dacă un alt termen nu este stabilit de conducătorul Unității.
- 3.3. Mărimea concretă a susținerii materiale se stabilește prin decizia comună a administrației Unității și comitetului sindical – reprezentant al salariaților, ținându-se cont de fiecare caz în parte.
- 3.4. În cazurile în care se ia decizia despre susținerea materială a solicitantului se înștiințează despre aceasta în termen de 3 zile din momentul luării deciziei.
- 3.5. Ajutorul material acordat salariatului este eliberat de către contabilitatea Unității în baza extrasului din procesul-verbal comun al administrației și comitetului sindical.
- 3.6. Drept temei pentru refuzul susținerii materiale pot servi:
- a) Lipsa documentelor necesare menționate în punctul 3.1 al prezentului Regulament
 - b) Datele din documentele prezentate nu corespund realității pentru susținerea materială.
- În aceste cazuri solicitantul este înștiințat în termen de 3 zile din momentul luării deciziei.

CAPITOLUL IV

Dispoziții finale

- 4.1. Evidența mijloacelor financiare utilizate în conformitate cu prezentul Regulament, se efectuează în conformitate cu evidența contabilă a Unității.
- 4.2. Litigiile legate de realizarea prezentului Regulament se soluționează de către organul sindical de comun cu administrația

4.3. Controlul executării condițiilor de utilizare a mijloacelor financiare se pune în seama contabilității și comisiei de cenzori ale organizației sindicale a Unității.

4.4. Se abrogă Regulamentul „cu privire la mijloacele financiare alocate organizației sindicale de către administrație” aprobat prin hotărârea comună a Ministerului Sănătății și Sindicatului „Sănătatea” din Republica Moldova, procesul verbal nr.8 din 25.07.2002.

REGULAMENTUL
privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă în
IMSP Spitalul Raional Orhei

I. Dispoziții generale

1.1. Regulamentul privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor în IMSP Spitalul Raional Orhei este elaborat în conformitate cu prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, Legii sindicatelor nr. 1129-XIV din 07.07.2000, Statutul Sindicatului „Sănătatea”, alte acte normative în domeniu.

1.2. Regulamentul are ca scop apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților din instituție în cazurile conflictelor colective de muncă.

1.3. Administrația IMSP SR Orhei și Comitetul Sindical al IMSP Spitalului Raional Orhei au convenit, că conflictele colective de muncă la nivel de instituție, se soluționează în conformitate cu prevederile prezentului Regulament.

1.4. Părțile recunosc, că prin conflicte colective de muncă se înțelege divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții acestora) și angajatori (reprezentanții acestora) privind:

- a) lezarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice, sociale și culturale ale salariaților organizați sau nu în sindicat, rezultate din realizarea raporturilor de muncă;
- b) stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului);
- c) purtarea negocierilor colective privind încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective;
- d) refuzul conducătorului instituției (în continuare - Angajatorul) de a lua în considerație poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul acestora a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii, precum și divergențele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

1.5. Momentul declanșării conflictului colectiv de muncă reprezintă:

- a) data la care a fost comunicată hotărârea Angajatorului despre refuzul total sau parțial de a îndeplini revendicările salariaților (reprezentanților acestora);
- b) data la care Angajatorul trebuia să răspundă la revendicările salariaților (reprezentanților acestora);

c) data semnării procesului-verbal privind divergențele în cadrul negocierilor colective.

II. Înaintarea revendicărilor

2.1. Revendicările se înaintează Angajatorului de către organul sindical respectiv, iar în lipsa acestuia de reprezentanții aleși de salariați în modul prevăzut de art. 21 din Codul muncii (în continuare – Reprezentanții salariaților).

2.2. În toate cazurile în care în instituție există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, Reprezentanții salariaților au dreptul să înainteze Angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiții de muncă sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractului colectiv de muncă.

2.3. Revendicările Reprezentanților salariaților sunt înaintate Angajatorului (reprezentanților acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate și să conțină referiri concrete la normele încălcate ale legislației în vigoare.

2.4. Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate și să le înregistreze în modul stabilit.

2.5. Copiile revendicărilor pot fi remise, după caz, organelor ierarhic superioare ale instituției, sindicatelor, autorităților publice centrale și locale.

2.6. Angajatorul este obligat să răspundă în scris reprezentanților salariaților în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor.

III. Procedura de conciliere

3.1. Prin procedura de conciliere se înțelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluționării lui, în cadrul unei comisii de conciliere.

3.2. Comisia de conciliere se constituie dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților conflictului, la inițiativa uneia din ele, în termen de 3 zile calendaristice din momentul declanșării conflictului colectiv de muncă.

3.3. Comisia de conciliere se constituie ad hoc, ori de câte ori apare un conflict colectiv de muncă.

3.4. Drept temei pentru constituirea comisiei de conciliere servesc ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) Angajatorului (reprezentanților acestuia) și hotărârea (decizia) respectivă a Reprezentanților salariaților.

3.5. Președintele comisiei de conciliere este ales cu majoritatea voturilor membrilor comisiei.

3.6. Angajatorul este obligat să creeze condiții normale de lucru comisiei de conciliere.

3.7. Dezbaterile comisiei de conciliere sunt consemnate într-un proces-verbal întocmit în 2 sau mai multe exemplare, după caz, în care se vor indica măsurile generale sau parțiale de soluționare a conflictului, asupra cărora au convenit părțile.

3.8. În cazul în care membrii comisiei de conciliere au ajuns la o înțelegere asupra revendicărilor înaintate de Reprezentanții salariaților, comisia va adopta, în termen de 5 zile lucrătoare, o decizie obligatorie pentru părțile conflictului, pe care o va remite acestora în termen de 24 de ore din momentul adoptării.

3.9. Dacă membrii comisiei de conciliere nu au ajuns la o înțelegere, președintele comisiei va informa în scris despre acest lucru părțile conflictului în termen de 24 de ore.

3.10. Angajatorul și Reprezentanții salariaților sunt obligați în toate cazurile să informeze salariații aflați în conflict colectiv de muncă despre rezultatele concilierii.

IV. Soluționarea conflictelor colective de muncă în instanța de judecată

4.1. În situația în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sunt de acord cu decizia comisiei de conciliere, fiecare din ele este în drept să depună, în termen de 10 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei sau primirii informației respective (art. 359 alin.(8) și (9) din Codul muncii), o cerere de soluționare a conflictului în instanța de judecată.

4.2. Instanța de judecată va convoca părțile conflictului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

4.3. Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a conflictului colectiv de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

4.4. Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

V. Constatarea nulității contractului colectiv de muncă sau a convenției colective și a legalității grevei

5.1. Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea nulității contractului colectiv de muncă, a convenției colective sau a unor clauze ale acestora pot fi depuse de părți la instanțele de judecată începând cu data semnării contractului colectiv de muncă sau a convenției colective.

5.2. Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea legalității grevei pot fi depuse de părți la instanțele de judecată începând cu data declarării grevei conform prevederilor Capitolului VI din prezentul Regulament.

5.3. Cererile indicate la pct.(5.1.) și (5.2.) se examinează conform prevederilor Capitolului IV al prezentului Regulament.

GREVA

VI. Declararea grevei

6.1. Greva reprezintă refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat în conformitate cu prezentul Regulament.

6.2. Greva poate fi declarată în conformitate cu prezentul Regulament doar în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților și nu poate urmări scopuri politice.

6.3 Greva poate fi declarată dacă în prealabil au fost epuizate toate căile de soluționare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere prevăzute de prezentul Regulament.

6.4. Hotărârea privind declararea grevei se ia de către Reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința Angajatorului cu 48 de ore înainte de declanșare.

6.5. Copiile hotărârii privind declararea grevei pot fi remise, după caz, și organelor ierarhic superioare ale unității, sindicatelor, autorităților publice centrale și locale.

6.6. Pe parcursul grevei, Reprezentanții salariaților și Angajatorul continuă negocierile în vederea satisfacerii revendicărilor, care au constituit motivele declanșării acesteia.

VII. Organizarea grevei la nivel de subdiviziune

7.1. Dreptul de declanșare și responsabil de organizare a grevei la nivel de subdiviziune aparține Reprezentanților salariaților.

7.2. Înainte de declanșarea grevei în subdiviziune, respectarea procedurii de conciliere este obligatorie.

7.3. Reprezentanții salariaților exprimă interesele salariaților aflați în grevă în relațiile cu Angajatorul, patronatele, autoritățile publice centrale și locale, precum și în instanțele de judecată, în cazul procedurilor civile și penale.

7.4. Salariații aflați în grevă, în comun cu Angajatorul, au obligația, pe durata grevei, să protejeze bunurile subdiviziunii și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea pune în pericol viața și sănătatea oamenilor sau ar putea cauza prejudicii irecuperabile subdiviziunii.

7.5. Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă.

7.6. Dacă condițiile tehnologice, de securitate și igienă a muncii o permit, salariații care nu participă la grevă își pot continua activitatea la locul lor de muncă.

7.7. Pe durata grevei Angajatorul nu poate fi împiedicat să-și desfășoare activitatea de către salariații aflați în grevă.

7.8. Angajatorul nu poate angaja persoane care să-i înlocuiască pe salariații aflați în grevă.

7.9. Participarea la grevă sau organizarea ei cu respectarea prevederilor prezentului Regulament nu constituie o încălcare a obligațiilor de muncă și nu poate avea consecințe negative pentru salariații aflați în grevă.

7.10. Pe durata grevei salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual și cel colectiv de muncă, din convențiile colective, precum și din Codul muncii, cu excepția drepturilor salariale.

7.11. Retribuirea muncii salariaților care nu participă la grevă și staționează pe motivul desfășurării acesteia se va efectua conform prevederilor art. 80 din Codul muncii.

VII. Locul desfășurării grevei

10.1 Greva se desfășoară, de regulă, la locul de muncă permanent al salariaților.

10.2 În cazul nesatisfacerii revendicărilor salariaților timp de 15 zile calendaristice, greva poate fi desfășurată și în afara Unității.

10.3 Autoritățile administrației publice locale, cu acordul Reprezentanților salariaților, vor stabili locurile publice sau, după caz, încăperile în care urmează a se desfășura greva.

10.4 . Desfășurarea grevei în afara Unității și în locurile publice se va efectua în conformitate cu prevederile actelor legislative ce reglementează organizarea și desfășurarea întrunirilor.

VIII. Suspendarea grevei

11.1. Angajatorul poate solicita suspendarea grevei, pe un termen de cel mult 30 de zile calendaristice, în cazul în care aceasta ar putea pune în pericol viața și sănătatea oamenilor sau atunci când consideră că greva a fost declarată ori se desfășoară cu încălcarea legislației în vigoare și prezentul Regulament.

11.2. Cererea de suspendare a grevei se înaintează în instanța de judecată.

11.3. Instanța de judecată stabilește termenul pentru examinarea cererii, care nu poate fi mai mare de 3 zile lucrătoare, și dispune citarea părților.

11.4. Instanța de judecată soluționează cererea în termen de 2 zile lucrătoare și pronunță o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea Angajatorului;

b) admite cererea Angajatorului și dispune suspendarea grevei.

11.5. Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 48 de ore din momentul pronunțării.

11.6. Hotărârea instanței de judecată poate fi atacată conform Codului de procedură civilă.

IX. Limitarea participării la grevă

12.1 Greva este interzisă în perioada calamităților naturale, a izbucnirii epidemiilor, pandemiilor, precum și în perioada stării de urgență, de asediu sau de război.

12.2 Nu pot participa la grevă:

- personalul de gardă al Serviciului de asistență medicală urgentă, personalul de gardă din instituție, personalul desemnat responsabil, prin ordinul conducătorului, de asigurarea asistenței medicale de urgență populației în perioada de desfășurare a grevei.

12.3 În cazul în care greva este interzisă conform pct. 12.1., conflictele colective de muncă se soluționează de organele de jurisdicție a muncii, conform prezentului Regulament

X. Răspunderea pentru organizarea grevei ilegale

13.1. Pentru declararea și organizarea grevei ilegale, persoanele vinovate poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă și penală în conformitate cu legislația în vigoare a Republicii Moldova.

13.2. Instanța de judecată care a constatat ilegalitatea grevei va obliga persoanele vinovate să repare prejudiciul material și cel moral cauzate, conform Codului muncii și altor acte normative în vigoare.

XIV. Dispoziții finale

14.1. Prezentul Regulament de soluționare a conflictelor colective de muncă nu se aplică în cazurile organizării de către Sindicatul „Sănătatea” a acțiunilor de protest, conform prevederilor Legii privind întrunirile nr.26 din 22.02.2008 (Publicat : 22.04.2008 în Monitorul Oficial Nr. 80).

14.2. Organizațiile sindicale ierarhic superioare sunt în drept să susțină Comitetele sindicale la nivel de unitate, raion/municipiu în organizarea grevei.

NOMENCLATORUL

profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare,
activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă
anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă
a personalului medico – sanitar din IMSP „SR Orhei”

Nr.	Denumirea unităților, subdiviziunilor, profesiilor și funcțiilor	Durata concediului suplimentar în zile calendaristice	Durata zilnică redușă a timpului de muncă în săptămâna de muncă de cinci zile lucrătoare (ore)
1	Unități (secții, cabinete) curativ profilactice de boli infecțioase, micotice și ftziologice (antituberculoase); - Șef de secție, de cabinet, de salon, medic, personal medical mediu, inclusiv asistentele medicale șefe, personal medical inferior; - Medic ftziopneumolog; - Medic radiolog, personal medical mediu; - Medic laborant, laborant; - Fochist, paznic.	7 11 11 7 7	7 7 7 7 7
2	Unități (secții, cabinete fizioterapie): - Șefi de secție, cabinete, medic – fizioterapeut; - Medic, personal medical mediu și inferior ce activează sau se află în sfera de acțiune a aparatelor generatoare cu câmp electric cu frecvența de 40,68 MHz sau 27,12 MHz cu puterea de peste 200 W și unde ultrasonice;	7 11	7 6,5

	- Personal medical mediu ocupat cu proceduri de masaj	7	7
3.	Unități medicale de profil stomatologic (policlinică, secție și cabinet):	7	6,5
	- Medic stomatolog		
	- Personal medical mediu	7	7
4.	Unități de expertiză morfopatologică:		
	- Medic morfopatolog, inclusiv conducătorul serviciului morfopatologic;	14	6
	- Personal medical mediu și inferior – laborant, histolog	14	6
5.	Unități farmaceutice. Angajați ai farmaciilor (inclusiv ai farmaciilor unităților medico – sanitare):		
	- Farmacist – diriginte;	7	7
	- Farmacist, laborant – farmacist;	7	7
	- Farmacist – analitic;	7	7
	- Personal inferior	7	7
6	Unitățile serviciului sânge:		
	- Șef secție; medic		
	- Personal mediu și inferior.	14	7
7.	Activitatea cu substanțe radioactive și cu surse de radiații ionizante:		
	- Salariații, ocupați nemijlocit cu radiodiagnosticul, radiofotografia, la instalația pentru terapia cu radiații ionizante rațională cu control vizual;	11	6
	- Infermierile cabinetelor și instalațiilor radiologice și radiofotografice, ocupate nemijlocit cu asistarea medicului radiolog în acordarea asistenței de radiodiagnostic, de radiofotografie, de terapie cu radiații ionizante cu control vizual.	7	6,5
8	Profesii generale ale salariaților din unitățile medicale:		
	- Personal medical din unități, secții , cabinete dermatovenerologice;	7	7
	- Medic, personal medical mediu și inferior din unități, secții, saloane și cabinete de chirurgie de toate profilurile;	7	7

	- Personal medical inferior din secțiile saloanele de anesteziologie, reanimare și terapie intensivă;	11	7
9	- Medic anesteziolog – reanimatolog, toxicolog, personal medical mediu (cu excepția medicului – laborant, laborant) din subdiviziunile și saloanele de anesteziologie, reanimare, toxicologie și terapie intensivă;	11	6,5
	- Medic – laborant, laborant din subdiviziunile, saloanele de anesteziologie, reanimare și terapie intensivă;	7	7
10	Medic, personal medical mediu și inferior din unitățile medico-sanitare	7	7
11	Lăcătuș reparator, mecanic, electrician ocupați cel puțin 50% din timpul de muncă pentru reparația utilajului, aparatului și iluminarea încăperilor din unități, secții, laboratoare, pentru lucrătorii cu concediu suplimentar și ziua redusă de muncă	7	8
12.	Conducătorii instituțiilor medico-sanitare și farmaceutice	7	8
13.	Personal administrativ gospodăresc din unitățile medico-sanitare și asistență medicală	7	8
14.	Lucrători ocupați în biblioteci medicale	7	7
15.	Conducător auto de automobile sanitare, operative și salvări	4	8
16.	Dezinfectori	4	7

**Lista funcțiilor și profesiilor care activează în tură continuă
activitatea cărora acordă dreptul la includerea pauzelor de masă în ”timpul
de lucru”**

Nr.d/o	Secția	Funcția
1	ATI	Medic anesteziolog-reanimatolog, medic anesteziolog-reanimatolog de urgență, asistent medical anestezie și terapie intensivă, infirmieră de urgență
2	Boli contagioase	Asistent medical de urgență, infirmiera de urgență
3	Bloc de operații	Asistent medical de operații de urgență
4	Chirurgie	Medic chirurg de urgență, asistent medical de urgență, infirmieră de urgență
5	Traumatologie	Medic traumatolog de urgență, asistent medical de urgență, infirmieră de urgență
6	Transfuzia sîngelui	Asistent medical de urgență
7	Imagistică	Tehnician-radiolog de urgență
8	Unitatea Primire Urgențe	Medic de urgență, asistent medical de triaj de gardă, asistent medical zona galbenă de gardă, asistenți medicali zona roșie de gardă, infirmieră-brancardieră, operator pentru introducerea și validarea datelor.
9	Laborator	Asistent medical în diagnosticul de laborator de urgență
10	Obstetrică și ginecologie	Medic obstetrician-ginecolog de urgență, medic neonatolog de urgență, asistent medical saloane de nou născuți de urgență, Moașă de urgență, Asistent medical saloane de ginecologie de urgență, Infirmieră de urgență
11	ORL	Asistent medical de urgență, infirmieră de urgență
12	Pediatrie	Medic pediatru de urgență, asistent medical de urgență, infirmieră de urgență
13	Terapie îngrijiri acute	Asistent medical de urgență, infirmieră de urgență
14	Terapie îngrijiri cronice	Asistent medical de urgență, infirmieră de urgență
15	Serviciul pază și securitate	Paznici
16	Parc Auto	Șoferi de urgență

