

la contractul colectiv de muncă

pe anii 2026-2030

**APROB:**

Directoare IMSP-SCM

"Sf. Arhanghel Mihail"

Veronica Tugulschi



**COORDONAT:**

Președinte Organizației Sindicale Primare

*Raisa Turcan*

Raisa Turcan



## REGULAMENT

privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă

și desfășurarea grevelor la nivel de IMSP SCM "Sfântul Arhanghel Mihail"

### I. Dispoziții generale

- 1.1. Regulamentul privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurarea grevelor la nivel de IMSP SCM „Sfântul Arhanghel Mihail” (în continuare - Regulamentul) este elaborat în conformitate cu prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, Legii sindicatelor nr. 1129-XIV din 07.07.2000, Statutul Federației Sindicale „Sanatatea” din Moldova, alte acte normative în domeniu.
- 1.2. Regulamentul are ca scop apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților din Unitate în cazurile conflictelor colective de muncă.
- 1.3. Administrația IMSP SCM „Sfântul Arhanghel Mihail” și organul sindical au convenit, ca conflictele colective de muncă la nivel de Unitate se soluționează în conformitate cu prevederile prezentului Regulament.
- 1.4. Partile recunosc, ca 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 incheierea, modificarea si executarea contractelor colective de munca si a conventiilor colective;
- d) refuzul conducatorului Unitatii (in continuare - Angajatorul) de a lua in considerare pozitia reprezentantilor salariatilor in procesul adoptarii, in cadrul acestora a actelor juridice ce contin norme ale dreptului muncii, precum si divergentele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale si culturale ale salariatilor, aparute la diferite niveluri intre partenerii sociali.

1.5. Momentul declansarii conflictului colectiv de munca reprezinta:

- a) data la care a fost comunicata hotararea Angajatorului despre refuzul total sau partial de a indeplini revendicarile salariatilor (reprezentantilor acestora);
- b) data la care Angajatorul trebuia sa raspunda la revendicarile salariatilor (reprezentantilor acestora);
- c) data semnarii procesului-verbal privind divergente in cadrul negocierilor colective.

## **II. Inaintarea revendicarilor**

2.1. Revendicarile se inainteaza Angajatorului de catre organul sindical respectiv, iar in lipsa acestuia de reprezentantii alesi de salariatii in modul prevazut de art. 21 din Codul muncii (in continuare - Reprezentantii salariatilor).

2.2. In toate cazurile in care intr-o Unitate exista premisele declansarii unui conflict colectiv de munca, Reprezentantii salariatilor au dreptul sa inainteze Angajatorului revendicarile lor privind stabilirea unor noi conditii de munca sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, incheierea, modificarea si executarea contractului colectiv de munca.

2.3. Revendicarile Reprezentantilor salariatilor sunt inaintate Angajatorului (reprezentantilor acestuia) in forma scrisa. Acestea trebuie sa fie motivate si sa contina referiri concrete la normele incalcate ale legislatiei in vigoare.

2.4. Angajatorul este obligat sa primeasca revendicarile inaintate si sa le inregistreze in modul stabilit.

2.5. Copiile revendicarilor pot fi remise, dupa caz, organelor ierarhic superioare ale Unitatii, sindicatelor, autoritatilor publice centrale si locale.

2.6. Angajatorul este obligat sa raspunda in scris reprezentantilor salariatilor in termen de 5 zile lucratoare de la data inregistrarii revendicarilor.

## **III. Procedura de conciliere**

3.1. Prin procedura de conciliere se intelege examinarea conflictului colectiv de munca, in scopul solutionarii lui, in cadrul unei comisii de conciliere.

3.2. Comisia de conciliere se constituie dintr-un numar egal de reprezentanti ai partilor conflictului, la initiativa uneia din ele, in termen de 3 zile calendaristice din momentul declansarii conflictului colectiv de munca.

3.3. Comisia de conciliere se constituie ad hoc, ori de cate ori apare un conflict colectiv de munca.

3.4. Drept temei pentru constituirea comisiei de conciliere servesc ordinul (dispozitia, decizia, hotararea) Angajatorului (reprezentantilor acestuia) si hotararea (decizia) respectiva a

Reprezentantilor salariatilor, 3.5. Presedintele comisiei de conciliere este ales cu majoritatea voturilor membrilor comisiei.

3.6. Angajatorul este obligat sa creeze conditii 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 Reprezentantii salariatilor, 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, presedintele comisiei va informa în scris despre acest lucru părțile conflictului în termen de 24 de ore.

3.10. Angajatorul și Reprezentantii salariatilor 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 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 parti la instanța de judecată începând cu data semnării contractului colectiv de muncă.

5.2. Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea legalității grevei pot fi depuse de parti 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 reprezinta refuzul benevol al salariatilor de a-si indeplini, total sau partial, obligatiile de munca, in scopul solutionarii conflictului colectiv de munca declansat in conformitate cu prezentul Regulament.
- 6.2. Greva poate fi declarata in conformitate cu prezentul Regulament doar in scopul apararii intereselor profesionale cu caracter economic si social ale salariafilor si nu poate urmari scopuri politice.
- 6.3 Greva poate fi declarata daca in prealabil au fost epuizate toate caile de solutionare a conflictului colectiv de munca in cadrul procedurii de conciliere prevazute de prezentul Regulament.
- 6.4. Hotararea privind declararea grevei se ia de catre Reprezentantii salariatilor si se aduce la cunostinta Angajatorului cu 48 de ore inainte de declansare.
- 6.5. Copiile hotararii privind declararea grevei pot fi remise, dupa caz, si organelor ierarhic superioare ale unitatii, sindicatelor, autoritatilor publice centrale si locale.
- 6.6. Pe parcursul grevei, Reprezentantii salariatilor si Angajatorul continua negocierile in vederea satisfacerii revendicarilor, care au constituit motivele declansarii acesteia.

### **VII. Organizarea grevei la nivel de unitate**

- 7.1. Dreptul de declansare si responsabil de organizare a grevei la nivel de Unitate apartine Reprezentantilor salariatilor.
- 7.2. Inainte de declansarea grevei in unitate, respectarea procedurii de conciliere este obligatorie.
- 7.3. Reprezentantii salariatilor exprima interesele salariatilor aflati in greva in relatiile cu Angajatorul, patronatele, autoritatile publice centrale si locale, precum si in instantele de judecata, in cazul procedurilor civile si penale.
- 7.4. Salariatii aflati in greva, in comun cu Angajatorul, au obligatia, pe durata grevei, sa protejeze bunurile Unitatii si sa asigure functionarea continua a utilajelor si instalatiilor a caror oprire ar putea pune in pericol viata si sanatatea oamenilor sau ar putea cauza prejudicii irecuperabile Unitatii.
- 7.5. Participarea la greva este libera. Nimeni nu poate fi constrans sa participe la greva.
- 7.6. Daca conditiile tehnologice, de securitate si igiena a muncii o permit, salariatii care nu participa la greva isi pot continua activitatea la locul lor de munca.
- 7.7. Pe durata grevei Angajatorul nu poate fi impiedicat sa-si desfasoare activitatea de catre salariatii aflati in greva.
- 7.8. Angajatorul nu poate angaja persoane care sa-i inlocuiasca pe salariatii aflati in greva.
- 7.9. Participarea la greva sau organizarea ei cu respectarea prevederilor prezentului Regulament nu constituie o incalcare a obligatiilor de munca si nu poate avea consecinte negative pentru salariatii aflati in greva.
- 7.10. Pe durata grevei salariatii isi mentin toate drepturile ce decurg din contractul individual si cel colectiv de munca, din conventiile colective, precum si din Codul muncii, cu exceptia drepturilor salariale.
- 7.11. Retribuirea muncii salariatilor care nu participa la greva si stationeaza pe motivul desfasurarii acesteia se va efectua conform prevederilor art. 80 din Codul muncii.

## **VIII. Locul desfasurarii grevei**

- 8.1. Greva se desfasoara, de regula, la locul de munca permanent al salariatilor.
- 8.2. In cazul nesatisfacerii revendicarilor salariatilor timp de 15 zile calendaristice, greva poate fi desfasurata si in afara Unitatii.
- 8.3. Autoritatile administratiei publice locale, cu acordul Reprezentantilor salariatilor, vor stabili locurile publice sau, dupa caz, incaperile in care urmeaza a se desfasura greva.
- 8.4. Desfasurarea grevei in afara Unitatii si in locurile publice se va efectua in conformitate cu prevederile actelor legislative ce reglementeaza organizarea si desfasurarea intrunirilor.

## **VIII. Suspendarea grevei**

- 9.1. Angajatorul poate solicita suspendarea grevei, pe un termen de cel mult 30 de zile calendaristice, in cazul in care aceasta ar putea pune in pericol viata si sanatatea oamenilor sau atunci cand considera ca greva a fost declarata ori se desfasoara cu incalcarea legislatiei in vigoare si prezentul Regulament.
- 9.2. Cererea de suspendare a grevei se inainteaza in instanta de judecata.
- 9.3. Instanta de judecata stabileste termenul pentru examinarea cererii, care nu poate fi mai mare de 3 zile lucratoare, si dispune citarea partilor.
- 9.4. Instanta de judecata solutioneaza cererea in termen de 2 zile lucratoare si pronunta o hotarare prin care, dupa caz:
  - a) respinge cererea Angajatorului;
  - b) admite cererea Angajatorului si dispune suspendarea grevei.
- 9.5. Instanta de judecata va remite hotararea sa partilor in termen de 48 de ore din momentul pronuntarii.
- 9.6. Hotararea instantei de judecata poate fi atacata conform Codului de procedura civila.

## **IX. Limitarea participarii la greva**

- 10.1. Greva este interzisa in perioada calamitatilor naturale, a izbucnirii epidemiilor, pandemiilor, precum si in perioada starii de urgenta, de asediu sau de razboi.
- 10.2. Nu pot participa la greva:
  - personalul de garda al Unitatii de Primire Urgente, personalul de garda din institutie desemnat responsabil, prin ordinul conducatorului, de asigurarea asistentei medicale de urgenta populatiei in perioada de desfasurare a grevei.In cazul in care greva este interzisa conform pct. 12.1., conflictele colective de munca se solutioneaza de organele de jurisdicție a muncii, conform prezentului Regulament.

## **X. Raspunderea pentru organizarea grevei ilegale**

- 11.1. Pentru declararea si organizarea grevei ilegale, persoanele vinovate poarta raspundere disciplinara, materiala, administrativa si penala in conformitate cu legislatia in vigoare a Republicii Moldova.

11.2. 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.

## **XI. Dispoziții finale**

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

12.2. Organizațiile sindicale ierarhic superioare sunt în drept să susțină Comitetele sindicale la nivel de unitate în organizarea grevei