

Directoare IMSP SCM
"Sfântul Arhanghel Mihail"

Președintele Comitetului Sindical
al IMSP SCM "Sf. Arh. Mihail"

Veronica Țugulschi
Veronica Țugulschi

Raisa Țurcan
Raisa Țurcan

"10" *martie* 2026

"10" *martie* 2026

CONTRACT COLECTIV
(nivel de unitate)

pe anii 2026 – 2030

IMSP Spitalul Clinic Municipal "Sfântul Arhanghel Mihail"

ÎNREGISTRAT

la Inspectoratul de Stat

mun. Chișinău

Nr. 816 din 12.03.26



mun. Chișinău, 2026

Administrația
IMSP SCM "Sfântul Arhanghel
Mihail"

nr. 3 din 10.03.2026

Comitetul sindical al OSP
a angajaților IMSP SCM

"Sfântul Arhanghel Mihail"

Proces-verbal nr. 16 din 06.03.2026

HOTĂRÂRE

Cu privire la Contractul Colectiv de Muncă pentru anii 2026-2030
al IMSP SCM "Sfântul Arhanghel Mihail"

În temeiul Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 cu modificările ulterioare, Convenției Colective (nivel de ramură) pe anii 2026-2030 încheiată între Ministerul Sănătății al Republicii Moldova, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Federația Sindicală "Sănătatea" din Moldova, în scopul garantării drepturilor de muncă, socioeconomice și profesionale ale salariaților, Administrația și Comitetul Organizației primare a Sindicatului al IMSP SCM "Sfântul Arhanghel Mihail" hotărăsc:

1. Se încheie Contractul Colectiv de Muncă pe anii 2026-2030 între Administrația IMSP SCM "Sfântul Arhanghel Mihail" și Organizația Sindicală Primară a angajaților IMSP SCM "Sfântul Arhanghel Mihail"
2. Sub incidența Contractului cad membrii de sindicat, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Contractul Colectiv în numele acestora, precum și salariații care au aderat la sindicat după încheierea acestuia.
3. Comisia pentru dialog social "angajator-salariat":
 - va efectua controlul asupra îndeplinirii Contractului Colectiv de Muncă;
 - va analiza și atenua conflictele dintre salariați și angajator.

Directoare interimară

IMSP SCM "Sfântul Arhanghel
Mihail"

Veronica ȚUGULSCHI



Președinta Organizației Sindicale Primare

IMSP SCM "Sfântul Arhanghel
Mihail"

Raisa TURCAN



IMSP SCM „ Sfântul Arhanghel Mihail” și Comitetul sindical al IMSP SCM „Sfântul Arhanghel Mihail”, 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 minime pentru salariații – membri de sindicat din instituția medico-sanitară publică SCM „Sfântul Arhanghel Mihail” denumită în continuare Unitate, asigurării drepturilor și garanțiilor de activitate a sindicatului, reprezentant al salariaților, au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă (nivel de Unitate) pe anii 2026 - 2030, convenind la următoarele:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract colectiv de muncă este încheiat în baza prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova, aprobat de către Parlamentul Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, Legii sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000, Convenției colective (nivel de ramură) pe anii 2026-2030, aprobată prin Hotărârea Ministerului Sănătății al R.Moldova nr.01-24/3800 din 12.12.2025 și altor acte normative în vigoare.

2. Părțile recunosc că sunt egale în drepturi și libere în negociere, acceptă completamente prevederile prezentului Contract colectiv de muncă și își asumă obligațiile de asigurare ale acesteia, prin care se stabilesc limitele prevăzute de legislația în vigoare, clauzele ce țin de dezvoltarea și perfecționarea sistemului de sănătate, condițiile de muncă, retribuirea muncii, alte drepturi și obligații stabilite de legislația muncii a Republicii Moldova.

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

4. Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă se extinde asupra tuturor salariaților – membri de sindicat din Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul Clinic Municipal „Sfântul Arhanghel Mihail”, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Convenția colectivă în numele acestor și are drept scop apărarea garanțiilor stabilite prin lege pentru salariați.

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

6. Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care ar înrăutăți drepturile și garanțiile salariaților prevăzute de actele normative în vigoare.

7. Părțile recunosc libera exercitare a drepturilor sindicatului și libera opinie a fiecărui salariat – membru de sindicat, în conformitate cu Convenția OIM, ratificate de R.Moldova și legislația națională în vigoare. Se interzice influența salariaților de a renunța la calitatea de membru de sindicat sau obligativitatea de a adera la o altă structură sindicală.

8. Părțile se obligă să întreprindă măsuri concrete întru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul Muncii, Convenția colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2026-2030.

9. În caz de încălcare a prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă fiecare dintre Părți este în drept să ceară, în termen de 7 zile calendaristice, convocarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariat” (nivel de Unitate) în vederea prevenirii, medierii și soluționării conflictelor apărute.

10. Părțile se obligă ca, pe perioada de realizare a prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative și legislative ale căror adoptare ar conduce la înrăutățirea drepturilor salariaților stabilite prin prezentul Contract.

11. Dacă pe perioada acțiunii Contractului colectiv de muncă una din Părți consideră necesar să se facă precizări sau completări și modificări asupra unor prevederi ale acesteia, acest lucru este comunicat în scris celorlalte părți. Negocierile respective încep nu mai târziu de 07 zile calendaristice din momentul comunicării. Pe perioada de la depunerea cererii și negocierii, Părțile se obligă să execute prevederile Contractului colectiv de muncă.

12. Modificările negociate și introduse în Contractul colectiv de muncă au putere juridică de la data înregistrării lor la Inspectoratul de Stat al Muncii municipiu Chișinău.

13. Părțile se obligă să asigure accesul tuturor salariaților la conținutul prezentului Contract colectiv de muncă și al modificărilor introduse.

14. Proiectele actelor normative la nivel de Unitate, ce vizează interesele social-economice și profesionale ale salariaților, elaborate de Aparatul administrativ se prezintă angajatorului spre examinare numai după consultările prealabile cu Comitetul sindical. În cazul când modalitatea menționată este încălcată, părțile sunt în drept să ia măsuri în vederea reexaminării sau revocării actelor în cauză.

15. Comitetul sindical al instituției, apără și promovează interesele de muncă, profesionale, economice, sociale și culturale ale salariaților în relațiile cu organele de stat și patronale și se va abține de la organizarea și desfășurarea acțiunilor de protest în cadrul Unității.

15. În cazurile realizării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă conform normelor negociate, Comitetul sindical se va abține de la organizarea,

desfășurarea acțiunilor de protest în masă în cadrul ramurii sănătății.

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

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

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

19. Prezentul Contract colectiv de muncă își produce efectele de la data semnării de către părți și este valabil până la încheierea unui contract nou sau prelungirea valabilității acestuia.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ

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

21. CIM se încheie de către angajator și salariat conform Modelului elaborat și anexat la prezentul contract (*anexa nr. 1*).

22. CIM va conține clauze de confidențialitate cu următorul conținut:

- *informațiile pe care le obține, potrivit prezentului contract individual de muncă, salariatul, ca efect al executării contractului individual de muncă, sunt strict confidențiale;*

- *sunt confidențiale următoarele informații, date de documente de care salariatul a luat cunoștință în exercitarea obligațiilor de serviciu:*

- *salarizarea personalului, cheltuielile și metodele de aprovizionare, datoriile instituției;*

- *proiectele și programele, inclusiv procedeele de management și marketing, metodele de promovare a serviciilor de recrutare a pacienților;*

- *modalitatea și practicile de prestare a serviciilor, stocurile de medicamente și dispozitivele medicale, dotarea cu echipament a instituției;*

- *structura și procedeele sistemului de securitate internă;*

- *modelele de documente, acte și procedeele utilizate de angajator;*

- datele cu caracter personal ale pacienților și salariaților;
- politica de cadre, procedura și actele de recrutare și angajare a personalului, precum și orice informație ce ține de cadrele instituției angajatorului, inclusiv informațiile despre salariat

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

- în cazul în care salariatul, cu intenție sau din culpă, divulgă informații, date sau documente confidențiale se obligă să despăgubească entitățile, corespunzător prejudiciilor pe care i le-a produs.

23. Se interzice orice limitare în drepturi, directă sau indirectă, la încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă în dependență de sex, vârstă, rasă, etnie, religie, domiciliere, 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 pentru executarea unor lucrări cu caracter temporar, în cazurile enumerate de art. 55 și 260 al Codului Muncii.

Cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limita 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 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 (1) și alin. (2) din Codul muncii.

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

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

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

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

27. Contractul individual de muncă poate fi suspendat la acordul părților în cazuri excepționale, prevăzute de legislația în vigoare. În cazul când salariatul nu a

revenit la locul de muncă după expirarea termenului de suspendare fără motive întemeiate contractul individual de muncă se desface în baza Codului Muncii.

28. Concedierea este desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și se face în conformitate cu prevederile art. 86-88, 183, 184 ale Codului Muncii. Angajatorul este obligat de a cere acordul de la comitetul sindical respectiv, inducând motivele de fapt și de drept ale acestuia. Comitetul sindical urmează să prezinte acordul sau dezacordul motivat în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării.

29. În perioada valabilității prezentului Contract colectiv de muncă nu se admite reducerea în masă a salariaților. Se consideră reducere în masă, cazurile de disponibilizare anuală a mai mult de 20 la sută din numărul de

30. 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 transfer la o muncă permanentă în altă unitate ori transfer într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit numai cu acordul scris la părților.

Cu acordul scris al părților, în baza ordinului emis de către angajator, salariatul poate fi transfer 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 se păstrează funcția salariatului deținută până la transfer.

În caz de transfer, părțile vor opera modificările necesare la 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.

31. La demisionarea sau concedierea persoanelor în legătură cu atingerea vârstei de pensionare (deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita 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 instituție, angajatorul acordă acestuia o indemnizație unică în mărime de un salariu de funcție.

De asemenea, angajatorul poate acorda la demisionarea sau concedierea persoanelor în legătură cu vârsta de pensionare și deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vârstă, precum și la încheierea activității de muncă din propria inițiativă a salariaților cu o vechime de muncă de cel puțin 20 ani în instituție mențiuni, diplome, solicitări către autoritățile competente pentru oferirea distincțiilor de stat etc.

CAPITOLUL III

REGLEMENTĂRI ÎN DOMENIUL FORMĂRII, DEZVOLTĂRII ȘI

PROTECTIEI PROFESIONALE

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

33. 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.

34. Salariații 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 4 ani de la finisarea studiilor la instituția dată. În cazul întreruperii CIM din inițiativa angajatorului, el este obligat să restituie angajatorului cheltuielile efectuate pentru studii.

35. Salariații care îmbină activitatea de muncă cu studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii, beneficiază de garanții, compensații și, li se acordă concedii în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.435 din 23 aprilie 2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile.

36. Angajatorul va asigura formarea profesională continuă a cadrelor medicale și de profil farmaceutic, cel puțin o dată în 5 ani.

37. Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și asigurată din contul angajatorului din limita sumei prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli în acest sens.

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

39. 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.

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

În cazul în care salariații, din propria inițiativă, participă la schimburi de experiență, specializări, instruirii și stagii de formare, congrese, cursuri de perfecționare în

specialitate organizate în țară sau peste hotarele țării, informând angajatorul în acest sens cu o cerere scrisă cu cel puțin 14 zile înainte.

41. 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.

42. Salariații delegați din partea entității care își fac studiile la cursuri de specializare și perfecționare organizate de prestator de servicii educaționale, i 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 R.Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.10/2012.

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

44. 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.

45. Angajatorul este în drept să încheie, în formă scrisă, contracte de calificare profesională cu salariații Unității (*anexa nr.2*).

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

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

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

46. În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajato, toate cheltuielile pentru participare sunt suportate de către acesta. În cazul, când salariatul sa înmatriculat din propria dorință în instituția de învățământ superior sau mediu de specialitate, postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, acreditate în condițiile legii, la secțiile serale, cu sau fără frecvență nu vor beneficia de concedii de studii cu menținerea salariului, la cererea salariatului se vor acorda concediu neplătit și/sau concediu anual de odihnă.

CAPITOLUL IV

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE

PRIVIND RAPORTURILE DE MUNCĂ DINTRE ANGAJATOR ȘI SALARIAT

47. 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 obligațiuni:**

47.1. stabilirea atribuțiilor de funcție pentru fiecare salariat, corespunzător funcției/profesiei deținute;

47.2. evaluarea modului de îndeplinire a sarcinilor de muncă;

47.3. stabilirea obiectivelor și criteriilor de performanță individuală, precum și a criteriilor de evaluare a acestora;

47.4. emiterea ordinelor și dispozițiilor la nivel de Unitate care nu vor conține clauze ce ar înrăutăți drepturile și garanțiile salariaților.

47.5. aplicarea sancțiunilor disciplinare față de salariați în modul stabilit de legislația în vigoare;

47.6. promovarea formării profesionale și perfecționarea cadrelor medicale din mijloace financiare prevăzute de entitate;

47.7. acceptarea solicitărilor salariaților în vederea beneficiii de concediu paternal;

47.8. angajatorul este în drept să prelucreze informațiile ce conțin date cu caracter personal;

47.9. aprobarea și/sau modificarea statelor de personal al Unității în conformitate cu legislația în vigoare;

47.10. identificarea și stabilirea unor măsuri concrete și acțiuni concrete pentru consilierea salariaților în vederea prevenirii sindromului arderii profesionale;

47.11. gestionarea transparentă a resurselor financiare și a bunurilor materiale ale entității.

47.12. conlucrarea cu organul sindical al Unității pentru a preveni litigiile individuale de muncă și conflictele colective de muncă.

48. 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 obligațiuni de bază:**

48.1. remunerarea în conformitate cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, precum și nivelul de pregătire profesională;

48.2. primirea salariului, suplimentelor și sporurilor la salariu în conformitate

cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, precum și nivelul de pregătire profesională.

48.3. primirea de premii și ajutor material în condițiile prevăzute de *Regulamentul privind premiarea și acordarea ajutorului material a angajaților (anexa nr. 3.)*.

48.4. Cunoașterea și respectarea întocmai a normelor de securitate și sănătate în muncă, de securitate anti-incendiară sau a oricăror situații care ar pune în pericol sănătatea și viața salariaților sau a patrimoniului Unității.

48.5. Cunoașterea și respectarea cu strictețe a Regulamentului intern al Unității, a prevederilor Contractului colectiv de muncă și contractului individual de muncă, a ordinelor și dispozițiilor angajatorului.

48.6. Îndeplinirea normelor de muncă stabilite, folosirea eficientă a timpului de muncă pentru exercitarea întocmai și la timp a sarcinilor ce le revin.

48.7. Respectarea și aplicarea standardelor medicale, a normelor de comportament și a deontologiei în cadrul relațiilor de serviciu.

48.8. Cunoașterea parametrilor tehnici de funcționare a dispozitivelor medicale în condiții de deplină siguranță.

48.9. Respectarea cu strictețe a confidențialității medicale și a datelor cu caracter personal ale colaboratorilor.

48.10. Manifestarea onestității și a obiectivității în activitatea profesională.

48.11. Beneficierea de echipament de protecție individuală, materiale igienico-sanitare, precum și alimentație specială de protecție, conform funcțiilor stabilite și normelor în vigoare.

48.12. Participarea la concursurile pentru ocuparea posturilor vacante, inclusiv cele de conducere, cunoașterea rezultatelor atestărilor și concursurilor.

48.13. Participarea, prin reprezentanții săi aleși, în condițiile legislației muncii, la administrarea Unității, la negocierile colective, soluționarea litigiilor individuale și conflictelor colective de muncă.

48.14. Accesul la informație privind activitatea Unității.

48.15. Perfecționarea continuă a cunoștințelor profesionale.

48.16. Efectuarea examenului de diagnostic și tratament fără rând pentru lucrătorii medicali în instituțiile medicale din sistemul sănătății.

48.17. Exerțarea obligațiilor de funcție conform fișei de post ce ține de specialitate și funcția ocupată.

48.18. Păstrarea cu strictețe a confidențialității medicale și a informațiilor de care a luat cunoștință în exercitarea profesiunii, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

48.19. Responsabilitatea pentru calificarea 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. ACORDAREA CONCEDIILOR.

49. Timpul de muncă

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 aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

49.1. Durata timpului de muncă se stabilește după cum urmează:

49.1.1. Pentru personalul administrativ, gospodăresc: specialiști cu studii superioare și studii medii de specialitate indiferent de denumirea funcției, șefi de secții/subdiviziuni, - care nu sunt implicați direct în prestarea actului medical, funcționari administrativi și muncitori, indiferent de funcția deținută, din IMSP SCM "Sfântul Arhanghel Mihail", durata timpului de muncă la funcția de bază nu poate depăși 40 ore pe săptămână sau 8 ore pe zi timp de 5 zile lucrătoare din cadrul săptămânii, 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 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.

49.2. Pentru personalul medico-sanitar, inclusiv pentru cercetătorii științifici din cadrul instituțiilor medico-sanitare publice 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 funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă personalului medico-sanitar, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1223/2004 (*anexa nr.4*).

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

49.3. Angajatorul poate stabili programe individuale de muncă, inclusiv program flexibil, pentru posturile care permit aceasta, cu acordul sau solicitarea salariatului.

49.4. Conform specificului de activitate a serviciului de asistență medicală care se prestează în regim non-stop, întru asigurarea acordării asistenței medicale continue și întru evitarea unor situații imprevizibile în asigurarea cu personal

specializat, ținând cont de depărtarea de la locul de trai până la locul de muncă (mulți salariați locuiesc în suburbii, sate adiacente), la cererea și acordul scris al salariaților, se permite organizarea muncii în ture/gărzi cu o durată de 12/24 ore. Durata unei ture/gărzi nu poate fi mai mare de 24 ore.

49.5. În durata timpului de muncă se include:

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

49.6. Regimul de activitate în IMSP SCM "Sfântul Arhanghel Mihail" pe specialități la activitatea de bază precum și prin cumul, timpul începerii și finisării lucrului, durata schimbului, întreruperile, pauza de masă, alternarea (graficului) zilelor lucrătoare și a celor nelucrătoare, se stabilesc prin Regulamentul intern al instituției și conform prevederilor Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor.

(*anexa nr.5*).

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul secției/subdiviziunii.

49.7. Începutul zilei de muncă la unitate se stabilește ora 08:00. Este posibil ca în unele subdiviziuni începutul zilei de muncă să fie stabilit de la 6:30, 7:00 sau 7:30 în virtutea specificului activității – pentru toți angajații sau individual prin indicarea expresă în contractul individual de muncă.

49.8. Munca în decurs a două ture/gărzi succesive este interzisă.

49.9. Modificarea duratei timpului de muncă se permite doar în cazuri excepționale, prin negocieri cu salariatul și acordul scris al acestuia.

49.10. Salariații care prestează muncă în ture/gărzi li se asigură condiții pentru odihnă și alimentație în timpul turelor.

49.11. Nu se admite atragerea la muncă 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.

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

49.13. Se stabilește săptămâna de muncă de 5 zile, repaus sâmbăta, duminica.

Ținând cont de regimul flexibil al instituției în acordarea asistenței spitalicești populației se aplică durata săptămânii de lucru după cum urmează:

a) săptămână de muncă de 6 zile cu o zi de repaus, de regulă – duminica;

b) regim flexibil al timpului de muncă (munca în schimburi și în noapte), zi de repaus se acordă conform Programului de activitate a secției stabilit lunar.

49.14. În Unitate, angajatorul de comun acord cu Comitetul Sindical, efectuează evidența globală a timpului de muncă, urmând ca durata lunară a timpului de muncă să nu depășească norma stabilită.

49.15. În cazuri excepționale, cu acordul Comitetului Sindical, munca suplimentară poate fi extinsă doar în condițiile art.104 din Codul muncii.

49.16. Salariatul care prestează munca și îngrijește unul sau mai mulți copii până la vârsta de 10 ani sau un copil cu dezabilitate 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.

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

49.18. Salariații care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă, 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 studiu, nu au obligația de a se prezenta la serviciu în ziua declarată zi lucrătoare.

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

49.20. Plata muncii suplimentare se efectuează conform art.157 din Codul muncii și Modulii de calculare a plății muncii suplimentare în unitățile medico-sanitare cu evidență globală a timpului de muncă (*anexa nr.6*).

49.21. În scopul stimulării individuale a salariaților de a obține rezultate optime a activității, în funcție de cerințele postului, calitatea muncii, aportul și profesionalismul propriu se stabilește și se achită un supliment la salariu pentru

performanțe profesionale individuale în muncă, în conformitate cu actele normative în vigoare.

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

- indicatorii-tip de performanțe individuale în muncă și Regulamentul cu privire la evaluarea și validarea indicatorilor de performanțe profesionale a muncii, aprobate de Ministerul Sănătății.

49.23. 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.

49.24. Anual, înainte de întocmirea devizului de venituri și cheltuieli, angajatorul de comun cu organul sindical, va efectua tarifarea angajaților din Unitate, conform regulamentului privind evaluarea muncii și tarifarea 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.

49.25. Salariații care dețin titlul științific de doctor habilitat sau doctor de științe, beneficiază de plată sporului pentru titlu științific în mărime prevăzută de legislație, indiferent de domeniul sau specialitatea pentru care dețin titlul științific. Această garanție se negociază și se prevede în contractul colectiv de muncă.

50. Evidența timpului de muncă

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

50.2. 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.

50.3. În scopul implementării continue a măsurilor de monitorizare a activității personalului instituției, precum și respectării necondiționate a prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă, Convenției colective (nivel de ramură), Codul Muncii al R.Moldova și alte acte normative ale Republicii Moldova, angajatorul este obligat să numească prin ordin salariați cu funcție de răspundere, care să efectueze evidența timpului de muncă real prestată (normală, noapte, suplimentară, zilele de repaus și sărbătoare, etc.).

50.4. Graficele lunare de activitate se întocmesc separat de fiecare subdiviziune a Unității, precum și pentru fiecare funcție ocupată (de bază, prin cumul, înlocuire), de regulă de asistenta medicală superioară, coordonat cu șeful/șefa secției, la începutul lunii și se aprobă de conducerea Unității.

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

51. Timpul de odihnă

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

51.2. Durata pauzei pentru odihnă și prânz este de 30 minute și nu se include în timpul de muncă.

51.3. Angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții pentru odihnă și alimentație în timpul serviciilor pe timp de noapte, în zilele de odihnă și de sărbătoare conform legislației în vigoare (Codul muncii al RM).

51.4. Munca prestată în zilele de repaus, prevăzută de Programul de activitate se compensează oferindu-i-se salariatului, în săptămâna următoare o altă zi de odihnă. Ziua concretă de odihnă se stabilește prin Programul de activitate al Unității, coordonat cu Comitetul Sindical. Femeile gravide și alte categorii de salariați prevăzute în art.110 Codul Muncii al RM nu se atrag la muncă în zilele de repaus.

51.5. Femeilor care au copii în vârstă de până la 3 ani pe lângă pauza generală sunt prevăzute pauze suplimentare, în conformitate cu art.108 din Codul muncii.

51.6. Angajaților care activează permanent în fața calculatorului li se asigură pauze reglementate, după 2 ore de activitate la începutul schimbului și după 2 ore după prânz, cu durata de 15 minute pauză de odihnă.

51.7. În cazul duratei zilnice a timpului de 12 ore și în cazul organizării muncii în ture/gărzi de 12 ore durata de repaus nu poate fi mai mică decât 24 ore, iar în cazul muncii în ture/gărzi de 24 ore durata de repaus nu poate fi mai mică de 48 ore.

51.8. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este de 6 ore și mai mare, salariatul are dreptul la pauza de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin Regulamentul intern, de comun cu comitetul sindical.