

52. Acordarea concediilor

52.1. Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 28 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare și un concediu de odihnă anual suplimentar plătit conform prevederilor 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. Concediile suplimentare plătite se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual.

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

52.3. Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.

52.4. Concediul de odihnă anual poate fi amânat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediul medical și alte cazuri prevăzute de lege. În cazuri excepționale, când acordarea concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcționări a Unității, cu consimțământul salariatului și cu acordul Comitetului Sindical, poate fi amânat pe anul următor.

52.5. Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă, numai cu acordul scris al salariatului.

52.6. Femeilor care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid de până la 16 ani) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice, în baza unei cereri scrise.

52.7. Angajatorul de comun acord cu Comitetul Sindical, până la 15 decembrie al anului calendaristic care expiră, este obligată să aprobe Programul flexibil de acordare a concediilor de odihnă anuale și suplimentare pentru anul ce urmează cu respectarea următoarelor condiții:

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

52.8. 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.

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

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

- | | |
|--|---|
| - căsătoria salariatului | - 4 zile |
| - nașterea sau înfierea copilului | - 2 zi |
| - căsătoria copiilor salariatului | - 2 zi |
| - 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 frate, soră, bunei | - 2 zi |
| - încorporarea salariatului,
membrului familiei în armată | - 1 zi |
| - persoanelor care au copii în clasele I și II | - în prima și ultima zi a anului
școlar. |
| - persoanelor care au copii în clasele IX și XII | - în ultima zi a anului școlar |
| - aniversări și jubilee (30; 40; 50; 60; 70 ani etc) | - 1 zi |

Concediul suplimentar respectiv se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă. Concediile prevăzute pentru căsătoria salariatului sau a copilului salariatului se acordă o singură dată.

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

52.11. Modul de acordare a concediilor suplimentare plătite se determină prin acordul dintre salariat și angajator. Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual și nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul.

52.12. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de concediul paternă de 15 zile calendaristice libere, plătite, pentru îngrijirea nou-născutului. Acesta poate fi acordat integral sau în maximum 3 fracțiuni a câte cel puțin 5 zile fiecare, în primele 12 luni de la nașterea copilului.

52.13. 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 secției/subdiviziunii.

52.14. Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri

scrise, salariatului i se acordă, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 zile calendaristice, în care scop se emite un ordin. Femeilor care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid de până la 16 ani), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vârstă li se acordă un concediu neplătit cu durata de cel puțin 14 zile calendaristice.

Perioada concediului neplătit nu se include în,

- vechimea în muncă în specialitate;
- în vechimea în muncă pentru acordarea concediului anual și suplimentar plătit;
- în stagiul de cotizare conform legislației.

52.15. Concediul neplătit nu întrerupe relațiile de muncă a salariatului cu angajatorul.

52.16. Organizarea muncii în schimburi prin împărțirea zilei de muncă în părți, ziua sau săptămâna de muncă incompletă nu limitează dreptul salariatului la concediile anual și suplimentar plătite în mărime deplină, nu influențează asupra calculării vechimii în muncă și nu limitează alte drepturi de muncă.

52.17. Perioada staționării Unității, subdiviziunii, sau a salariatului nu din vină salariaților, se include în vechimea în muncă, care acordă acestora dreptul la concediile de odihnă anuale și suplimentare plătite în mărime deplină, nu influențează asupra calculării vechimii în muncă și nu limitează dreptul la muncă.

52.18. 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, asistenței medicale populației sau procesului de tratament.

52.19. 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 li se acordă concediu suplimentar de odihnă plătit în mărime de cel puțin 4 zile calendaristice, conform Listei funcțiilor și profesiilor care beneficiază de concediu de odihnă anual suplimentar plătit în ramură, negociată și adoptată prin prezentul Contract.

52.20. 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 la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

52.21. Medicii și farmaciștii rezidenți au dreptul la concediu anual plătit, oferit de către unitate în care este angajat, în conformitate cu actele normative.

Medicii și farmaciștii au dreptul la concediu anual suplimentar plătit, durata căruia se stabilește reieșind din specificul de activitate, similar medicilor și farmaciștilor

din secția/subdiviziune în care activează, conform duratei stabilite în Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, a căror activitate acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar și în Anexa nr.3 la prezentul Contract.

CAPITOLUL VI

REMUNERAREA ȘI NORMAREA MUNCII

53. Plata muncii salariaților din Unitate se va efectua în strictă conformitate cu legislația Republicii Moldova, respectând principiile de transparentă, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor tarifare (de funcție), sporurilor și suplimentelor la salariul de bază.

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

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

Cheltuielile de personal pentru medici și farmaciști 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 de bugetul de stat.

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

56. La depistarea cazurilor de remunerare incorectă a muncii 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.

57. Medicii rezidenți angajați prin cumul, beneficiază de aceleași drepturi și garanții salariale, plăți și stimulare sau compensare (premierii, sporuri, adaosuri, alte recompense) prevăzute pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă.

58. Salariul salariaților din Unitate 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.

59. Plata salariului salariaților este prioritară față de toate celelalte tipuri de plăți legate de interesele Unității.

60. Salariul se va achita în zilele de lucru, până la finele lunii curente.

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

61. La achitarea salariului, angajatorul este obligat, la cererea salariatului, să-l informeze în scris despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum și să asigure efectuarea înscrisurilor respective în registrele contabile.

62. Salariile de funcție 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 al Codului Muncii. În caz de necesitate vor fi inițiate negocieri privind majorarea lor.

63. Pentru munca prestată pe timp de noapte

63.1. Munca prestată între orele 22:00 și 6:00 se consideră muncă pe timp de noapte, pentru care se stabilește un supliment în sumă fixă, integral pentru 8 ore de muncă, prevăzut în Hotărârea Guvernului nr. 837/2016 în mod diferențiat reieșind din complexitatea activității, care este determinată de categoria sau nivelul instituției și de profilul medical sau specialitatea medicală în care activează angajații.

63.2. Pentru munca prestată în condiții nefavorabile de muncă stabilită în urma atestării locurilor de muncă, reieșind din timpul lucrat în aceste condiții conform 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 sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile în temeiul legislației în vigoare salariaților li se stabilește sporuri de compensare în mărimi fixe, sporurile se stabilesc în funcție de starea reală a condițiilor de muncă. (*Anexa nr. 7.*)

La necesitate sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile negociate și aprobate se stabilesc și se achită salariaților, indiferent de a a instituției în forma juridică în care activează.

63.3. Munca prestată în zilele de repaus și sărbătoare nelucrătoare care nu este prevăzută de Programul de activitate, se compensează conform art.158 din CM al RM.

63.4. 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 de odihnă suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1223/2004.

64. 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 muncii,

încălcări ce-i periclitează viața și sănătatea, salariatului i se păstrează salariul mediu.

65. 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.

66. Perioada staționării Unității, subdiviziunii în cazul când nu s-a produs din vina salariaților se include în vechimea în muncă în specialitate neîntreruptă pentru spor la salariu conform legislației muncii.

67. Angajatorul, de comun acord cu Comitetul Sindical, vor aplica diferite forme de stimulare a muncii salariaților (premiere, ajutor material, adaosuri și sporuri la salariul de bază).

68. Modul și condițiile de acordare a plăților cu caracter stimulator se aprobă de către angajator, de comun acord cu Comitetul Sindical, prin Regulamentele corespunzătoare.

69. În cazurile organizării muncii pe schimburi, prin împărțirea zilei sau săptămânii de muncă în părți, ziua sau săptămâna de muncă incompletă, remunerarea muncii, acordarea sporurilor și suplimentelor la salariu de bază, premiilor, ajutorului material și alte plăți cu caracter stimulator se efectuează conform timpului efectiv lucrat.

70. În cazul reducerii a numărului sau a statelor de personal și acordul salariatului de a fi transferat sau permutat la o altă muncă permanentă cu o retribuție mai mică, în cadrul aceleiași Unități, acestuia i se menține salariu mediu de la locul muncii precedent timp de 1 lună calendaristică din ziua transferării sau permutării cu modificarea prealabilă a contractului individual de muncă conform art.68 din Codul muncii.

71. Munca prin cumul

71.1. În cazurile existenței posturilor libere, neocupate cu salariați titulari, se va utiliza angajarea prin cumul în limita mijloacelor posturilor libere tarifate sau disponibile, 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.

71.2. Salariații angajați prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din unitatea respectivă.

71.3. Pentru asigurarea asistenței medicale continue (gărzilor), 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.

71.4. Medicilor cu funcții de conducere și adjuncților lor (medici) li se permite în Unitatea în care sunt încadrați, în cazul funcției vacante sau 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.

71.5. Orele de muncă prestate prin cumul vor fi reflectate în mod corespunzător în tabelul de pontaj.

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

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

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

72. Cumularea de profesii (funcții)

72.1. Salariaților care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeași unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.

72.2. În cazul unităților încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, cuantumului nu poate fi mai mic de 50% și respectiv nu poate depăși 100% din salariu de funcție stabilit în conformitate cu actele normative în vigoare care reglementează retribuirea muncii salariaților din Unitate, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică.

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

74.4. 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.

75. Statele de personal

75.1. Statele de personal al Unității reprezintă documentul de bază căruia este posibilă încheierea, modificarea și încetarea contractelor individuale de muncă ale angajaților, precum și recrutarea de noi angajați.

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

75.3. În cazul Unităților din ramura ocrotirii sănătății, când nu există suficient volum de muncă pentru 1 unitate 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 de funcție.

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

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

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

CAPITOLUL VII **SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ**

76. În vederea asigurării securității și sănătății în muncă angajatorul de comun acord cu Comitetul Sindical se obligă să realizeze următoarele măsuri:

76.1. Organizarea activităților de protecție și prevenire a se realizează în conformitate cu Codul muncii, Legii securității și sănătății în muncă nr.186 din 10.07.2008, altor acte normative din domeniu.

76.2. Instruirea conducătorilor Unității, conducătorilor locurilor de muncă, specialiștilor desemnați se efectuează îndată după numirea lor în funcțiile respective

și periodic, cel puțin o dată în 36 de luni.

Instruirile se efectuează de serviciile externe de protecție și prevenire. Cheltuielile privind instruirea sunt suportate de angajator. Instruirea se efectuează în zilele lucrătoare și în cadrul orelor de muncă.

76.3. Examinarea chestiunilor ce țin de protecția securității și sănătății muncii a salariaților din Unitate la ședința comună a Angajatorului și Comitetului Sindical, cu întreprinderea măsurilor corespunzătoare.

76.4. Asigurarea realizării și respectării de către angajator și salariat a Programului de securitate și sănătate în muncă, prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

76.5. Crearea condițiilor optime pentru prevenirea accidentelor de muncă, bolilor profesionale și altor riscuri profesionale pentru sănătatea salariaților.

76.6. Asigurarea condițiilor pentru ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informație, instrucțiuni și lecții.

76.7. Participarea anuală a salariaților Unității la spartachiadele organizate pentru salariații ramurii sănătății.

77. Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:

77.1. Asigurarea securității și sănătății lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată, respectarea normelor sanitaro-igienice.

77.2. Asigurarea urmăririi comportării în exploatare și intervențiile sistematice complementare a clădirilor și a altor construcții, a condițiilor de muncă, conform normelor de securitate și sănătate în muncă.

77.3. Elaborarea și realizarea unui plan anual de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, 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 va aloca surse financiare în volum necesar.

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

77.5. Asigurarea cercetării, înregistrării și evidenței accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilirea circumstanțelor și cauzelor ce le-au provocat, determinarea măsurilor de prevenire a acestora, recuperării prejudiciilor accidentatilor în modul și mărimile stabilite de actele normative.

77.6. Familiarizarea, contra semnătură, a fiecărui salariat despre riscurile la care acesta este expus în desfășurarea activității sale la locul de muncă, precum și despre măsurile necesare de securitate și sănătate în muncă.

77.7. Instruirea salariaților în materie de protecție a muncii, inclusiv instruirii împuterniciților pentru protecția muncii, în modul și termenele stabilite de lege, alocând sursele necesare.

77.8. Asigurarea salariaților cu instrucțiuni de exploatare inofensivă referitor

la funcționarea dispozitivelor medicale și a instalațiilor.

77.9. Analiza anuală a nivelului morbidității cu pierderea temporară a capacității de muncă și realizarea măsurilor eficiente pentru diminuarea acesteia.

77.10. Asigurarea salariaților cu condiții de muncă potrivit specificului muncii, prin punerea la dispoziție a necesarului pentru îmbunătățirea și îndeplinirea la timp a sarcinilor de serviciu.

77.11. Realizarea măsurilor pentru contracararea violenței la locul de muncă (violența verbală, fizică, hărțuirea sexuală etc).

77.12. Acordarea alimentației de protecție salariaților conform criteriilor, în baza Nomenclatorului pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii nr.40/2001, aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

77.13. Organizarea de comun acord cu Comitetul Sindical a activităților sportive și culturale.

77.14. Asigurarea dreptului preferențial al salariaților la examinarea medicală, spitalizare, tratament, efectuarea investigațiilor, precum și a altor servicii medicale.

77.15. Asigurarea instruirii salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă la angajare și periodic.

78. 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) Să sensibilizeze și să consolideze capacitatea profesională și personală în rândul lucrătorilor medicali, pentru a atenua contaminarea personalului cu aceste maladii la locul de muncă.

b) În acest scop, periodic, să desfășoare la nivel de Unitate cu studierea ghidurilor, protocoalelor și standardelor elaborate de OIM, Organizația Mondială a Sănătății și Ministerul de resort.

c) Testarea și vaccinarea salariaților la locul de muncă;

d) Accesul salariaților la servicii de consiliere la locul de muncă;

e) protejarea de orice formă de discriminare a angajaților infectați sau afectați de aceste maladii.

CAPITOLUL VIII

DEZVOLTAREA PARTENERIATULUI SOCIAL ÎN RAMURA OCROTIRII SĂNĂTĂȚII

79. Părțile recunosc că parteneriatul social în sfera muncii este un instrument al dialogului social în reglementarea relațiilor de muncă și menținerea păcii sociale, având drept scop de a determina și realiza drepturile și interesele sociale și economice ale părților.

80. Părțile se obligă:

80.1. Să respecte principiile de bază ale parteneriatului social, drepturile și obligațiile lor stipulate în Codul Muncii al Republicii Moldova, Legea sindicatelor, Contractul colectiv de muncă (nivel de municipiu), alte acte legislative și normative în

virtutii Conventiile OIM la care Republica Moldova este parte

80.2. Să asigure participarea la perfecționarea cadrului normativ în domeniul raporturilor de muncă, retribuirii muncii, securității și sănătății la locul de muncă.

80.3. Să efectueze controlul respectării legislației muncii.

80.4. la dezvoltarea parteneriatelor în cadrul comisiilor pentru dialog social "angajator-salariați" și în cadrul comisiilor pentru consultări și negocieri colective la ramural și la nivel de Unitate.

80.5. Să asigure participarea reprezentanților Comitetului sindical cu drept de vot la:

- Consiliul Administrativ
- Ședința consiliului medical;
- Ședința aparatului administrativ;
- Ședința șefilor de secții;
- Ședința Comisiei de Atestare a salariaților.

81. Organizația Sindicală din Unitate își asumă următoarele obligațiuni:

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

82. Comitetul sindical va informa Angajatorul despre măsurile preconizate pentru protecția profesională, social-economică a salariaților.

83. Angajatorul în comun cu comitetul sindical va:

- asigura participarea reprezentanților salariaților la lucrările comisiilor permanente de tarifare a angajaților și a altor comisii unde se examinează subiecte care vizează interesele salariaților.
- elaborarea regulamentului propriu în baza Regulamentului-tip pentru organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social "angajator-salariați" și va asigura realizarea prevederii acestuia (*anexa nr.9*).

CAPITOLUL IX

REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANELOR SINDICALE- REPREZENTANȚI AI SALARIAȚILOR

Drepturile și garanțiile organelor sindicale:

84. Angajatorul și salariații :

- recunosc și se obligă să respecte drepturile și garanțiile de activitate ale sindicatului, prevăzute de legislația în vigoare și Statutul Sindicatului de ramură, normele de drept internațional;

- să contribuie la realizarea hotărârilor organelor sindicale de toate nivelurile;

- se abțin de la orice intervenție de natură să limiteze dreptul salariaților la asociere liberă, funcționarea și gestionarea organizației sindicale, la alegerea liberă a reprezentanților săi.

85. Angajatorul nu este în drept să împiedice reprezentanții sindicatului să viziteze colectivele de muncă unde lucrează membrii sindicatului să prezinte informațiile solicitate în scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor lor legitime în modul stabilit, cu condiția preavizării prealabile despre programarea vizitei.

86. Angajatorul este obligat să respecte garanțiile pentru salariații aleși în organele sindicale, să acorde președintelui ne eliberat din activitatea de producție până la 4 ore pe parcursul săptămânii, fragmentat sau cumulat, păstrându-și-se salariul lunar, pentru realizarea obligațiilor sindicale.

87. Să mențină salariu mediu lunar membrilor organelor sindicale electivă și reprezentanții 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.

88. Angajatorul nu poate aplica salariaților aleși în componența organelor sindicale și ne eliberați de la serviciul de bază sancțiuni disciplinare, fără acordul prealabil al organului, membri ai căruia sunt. Președintele comitetului sindical nu poate fi sancționat disciplinar fără acordul prealabil al organului sindical ierarhic superior.

89. Concedierea din inițiativa angajatorului a persoanelor alese în componența organelor sindicale și ne eliberate de la activitatea de producție este admisă (respectându-se procedura generală de concediere), doar cu acordul organului sindical, membri ai căruia sunt, iar președintele și membrii comitetului sindical, cu acordul organului sindical superior.

90. Președintele comitetului sindical este remunerat de la locul de muncă de bază. Retribuirea muncii lui se efectuează din contul Unității în cuantumul salariului mediu lunar al funcției deținută anterior. Garanțiile de muncă, sociale și profesionale ale persoanelor vizate se acordă deopotrivă ea și categoriilor respective de salariați ai Unității, inclusiv dreptul la munca prin cumul pe specialitate.

91. Angajatorul își asumă obligația să acorde salariaților aleși în funcții electivă în organul sindical și eliberați de la locul de muncă de bază, după expirarea mandatelor, locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia, un alt loc de muncă echivalent la aceeași unitate.

Dacă nu există posibilitatea de a acorda un loc de muncă corespunzător

(funcție) la locul vechi de muncă, angajatorul (iar în cazul lichidării ei - succesorul de drept) plătește o indemnizație de eliberare din serviciu, conform legislației în vigoare.

92. Concedierea din inițiativa angajatorului a președintelui comitetului sindical este inadmisibilă timp de doi ani din momentul expirării împuternicirilor electivă, în afară de cazul de lichidare completă a Instituției sau în cazul comiterii de către salariat a acțiunilor culpabile, în urma cărora, conform prevederilor legislației muncii, este prevăzută posibila concediere în modul stabilit.

93. Angajatorul este obligat să asigure condiții de activitate a comitetului sindical în corespundere cu Legea sindicatelor și Codul Muncii.

94. Concedierea, încetarea contractului individual de muncă cu angajații-președinți ai organizației sindicale în condițiile art.86 alin. (1) lit.y¹) din Codul muncii se va efectua la expirarea mandatului de alegere în funcția sindicală.

95. Calitatea de membru al sindicatului nu afectează drepturile profesionale, social-economice, de muncă și libertățile salariaților.

96. Angajatorul este obligat să efectueze în modul stabilit (prin virament) încasarea cotizațiilor sindicale lunare și să le transfere la conturile bancare ale organului sindical respectiv. Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri.

CAPITOLUL X

SOLUTIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

97. În scopul prevenirii conflictelor colective de muncă la nivel de Unitate părțile au convenit să depună eforturi pentru a realiza pe deplin prevederile Contractului colectiv de muncă.

98. Conflictele colective de muncă la nivel de Unitate vor fi soluționate conform prevederilor Codului Muncii.

99. În cazul nerespectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă, Comitetul sindical își asumă dreptul declanșării conflictului colectiv de muncă la nivel de municipiu.

100. Declanșarea conflictelor colective de muncă și a acțiunilor de protest în masă la nivel de ramură, teritorial și de Unitate se va întâmpla 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 stabilite.

CAPITOLUL XI

HĂRTUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

101. Părțile recunosc că relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe principiile bunei credințe, ceea ce înseamnă căp 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 moraliă și profesională a salariatului.

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

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

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

105. Pentru a combate fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, Angajatorul 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 evadeze riscurile care generează hărțuirea la locul de muncă și să întreprindă acțiuni, în comun cu organizația sindicală, reprezentantă a salariaților, pentru a contracara fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, la locul de muncă;

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

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

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

CAPITOLUL XII

DISPOZIȚII FINALE

106. Prevederile Contractului sunt considerate drept minime și obligatorii pentru aplicare în Unitate.

107. Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare din momentul înregistrării lui de către Inspectoratul teritorial al muncii municipiul Chișinău și este valabil până la încheierea unui nou Contract colectiv de muncă sau prelungirea valabilității acestuia.

108. Părțile se obligă să examineze realizarea prezentului Contract colectiv de muncă la ședința comună anuală a organelor sale de conducere, informând salariații despre îndeplinirea lui.

109. Părțile sunt în drept, pe parcursul valabilității Contractului colectiv de muncă să propună modificări și completări.

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

111. Nerespectarea clauzelor prezentului Contract atrage la răspundere conform

legii.

112. Anexele fac parte integrantă a prezentului Contract colectiv de muncă.

113. Părțile se obligă să asigure distribuirea și publicarea conținutului Contractului și al modificărilor introduse.

114. Controlul asupra îndeplinirii prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se pune în seama Comisiei pentru consultări și negocieri colective formată pe bază de paritate.

Directoare al I.M.S.P.
SCM "Sf.Arhanghel Mihail"

Președintele Organizației Sindicale



Veronica Țuguischi

Raisa Țurcan

Directorul I.M.S.P.

Veronica Țuguischi

Președintele Organizației Sindicale

Directorul I.M.S.P.

Raisa Țurcan