

Înregistrat
Inspecția Teritorială de Muncă Chișinău



14.09.2023

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

pentru anii 2023-2028

încheiat între

IMSP Centrul Republican de Diagnosticare

și

Comitetul Sindical al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare

Administrația IMSP Centrul Republican de Diagnosticare și Comitetul Sindical al IMSP Centrul Republican de Diagnosticare, denumite în continuare Părți, în scopul realizării măsurilor coordonate ce țin de eficacitatea asistenței medicale acordate populației de către Instituție, apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale pentru salariați, asigurării drepturilor și garanțiilor de activitate a sindicatului, reprezentant al salariaților, au încheiat prezenta Contract colectivă pe anii 2023 - 2028 (denumită în continuare „Contract”), convenind la următoarele:

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract este încheiată 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.1129/2000, convențiilor colective (nivel național), convenției colective la nivel de ramură, și altor acte normative în vigoare.

2. Părțile recunosc că sunt egale în drepturi și libere în negocieri, acceptă prevederile prezentului Contract și își asumă obligația de respectare a acesteia.

3. Părțile recunosc libera exercitare a drepturilor sindicatului și libera opinie a fiecărui salariat membru de sindicat, în conformitate cu normele în vigoare, și confirmă interzicerea influențării salariaților de a renunța la calitatea de membru de sindicat sau obligarea acestora de a adera la o altă structură sindicală.

4. 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 IMSP CRDM.

5. Dacă pe perioada acțiunii Contractului una din Părți consideră necesar să se facă precizări sau completări asupra unor prevederi ale acesteia, acest lucru este comunicat în scris celorlalți 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.

6. Părțile, în măsura competențelor sale, vor întreprinde acțiuni pentru a descuraja și a preveni eventuale acte de corupție din cadrul Instituției.

7. 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 aproba alte reglementări legale mai favorabile decât cele menționate în prezentul Contract, acțiunea acestora va prevale.

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

9. La angajare, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității și conținutul acestora, contra semnatură.

CAPITOLUL II

INCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA SI ÎNCETAREA ACTIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

10. 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.

11. Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator, conform prevederilor art.49 alin.(1) din Codul muncii

12. Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare și se semnează de către părți, cu aplicarea stampilei de către angajator.

13. Un exemplar al contractului individual de muncă (în format de hârtie) se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

14. Contractul individual de muncă în format de hârtie se înmânează atât salariaților care prestează munca de bază, cât și celor care prestează munca prin cumul.

15. Contractul individual de muncă își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

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

17. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului de angajare, legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. Concedierea este desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și se efectuează în conformitate cu prevederile art.86 din Codul muncii.

22. În perioada valabilității prezentului Contract nu se admite reducerea în masă a salariaților. În cazuri deosebite, reducerea în masă a angajaților poate avea loc numai cu respectarea strictă a

prevederilor Convenției colective (nivel național) nr.11/2012 cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă și a Codului muncii.

23. Cu acordul scris al părților, în baza ordinului emis de către angajator, salariatul poate fi transferat temporar la o altă muncă din cadrul IMSP CRDM, pe o perioadă de până la o lună, cu posibilitatea prelungirii acestui termen până la un an.

24. În caz de transfer angajatorul va păstra funcția salariatului deținută până la transfer.

25. La demisionarea/concedierea persoanelor în legătură cu atingerea vârstei de pensionare (deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă), precum și la încheierea activității de muncă din propria inițiativă a salariaților cu o vechime de muncă de cel puțin 20 de ani în cadrul Centrului, angajatorul acordă acestuia o indemnizație unică în mărime de un salariu mediu lunar.

CAPITOLUL III UTILIZAREA FORTEI DE MUNCĂ SI FORMAREA PROFESIONALĂ

26. Părțile în limitele competenței lor vor întreprinde măsuri privind: eficientizarea managementului resurselor umane, inclusiv prin promovarea formării profesionale; încadrarea priorităță în câmpul muncii a tinerilor specialiști; informarea publicului despre locurile vacante în IMSP CRDM.

27. IMSP CRDM, în comun cu comitetul sindical, se obligă să asigure: egalitatea șanselor la încadrarea în câmpul muncii, precum și promovarea persoanelor în posturile de conducere din ramură în condiții de maximă transparență, corectitudine și obiectivitate.

28. IMSP CRDM va informa public prin plasarea pe pagina web a Instituției informația privind posturile vacante.

29. Angajatorul este obligat să stabilească și să acorde înlesniri, garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

30. Salariatul, în caz de efectuare a studiilor de specializare primară, studii universitare și postuniversitare, total, sau parțial din contul Instituției, este obligat să activeze cel puțin 3 ani de la finisarea studiilor în cadrul IMSP CRDM. În cazul demisiei, sau concedierii salariatului din motive de încălcare a disciplinei de muncă, salariatul va restituie cheltuielile efectuate pentru studii.

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

32. Instituția va asigura formarea profesională și perfecționarea cadrelor medicale și de profil farmaceutic, cel puțin o dată în 5 ani.

33. Formarea profesională a salariaților va fi organizată și asigurată din contul Instituției 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 IMSP CRDM.

34. 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.

35. 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.

36. 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, conferințe internaționale și naționale, formare individualizată și alte forme convenite între angajator și salariat.

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

38. Concediile neplătite pentru formare profesională pot fi acordate, în dependență de necesitatea asigurării continuării prestării serviciilor medicale, la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa personală. Cererea de concediu neplatit se înaintează angajatorului cu cel puțin 2 săptămâni înainte de efectuarea acestuia.

39. Angajatorul este în drept să încheie, în formă scrisă, contracte de calificare profesională cu salariații. Cheltuielile aferente formării profesionale vor fi suportate din contul Instituției, cu obligația să activeze în cadrul IMSP CRDM, respectivă în conformitate cu calificarea profesională primită conform prevederilor contractului, și/sau să recupereze costurile formării profesionale, în cazul demisiei, sau concedierii salariatului din motive de încălcare a disciplinei de muncă.

CAPITOLUL IV DREPTURILE SI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI SALARIAȚILOR

40. 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:

- Drepturile angajatorului: stabilirea atribuțiilor de funcție pentru fiecare salariat, corespunzător funcției/profesiei deținute; evaluarea modului de îndeplinire a sarcinilor de muncă; stabilirea obiectivelor și criteriilor de performanță individuală, precum și a criteriilor de evaluare a acestora; emiterea ordinelor și dispozițiilor la nivel de Unitate.

- Obligațiile angajatorului: informarea salariaților despre existența și conținutul contractului colectiv de muncă; respectarea drepturilor salariaților prevăzute de prezentul Contract; acceptarea solicitărilor salariaților în vederea beneficii de concediu paternal; 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.); promovarea angajării persoanelor cu dizabilități în cadrul IMSP CRDM, în limita a cel puțin 5% din numărul angajaților, în scopul incluziunii sociale a acestor persoane; conlucrarea cu organul sindical al IMSP CRDM pentru a preveni litigiile individuale de muncă și conflictele colective de muncă.

41. În raporturile de muncă, reieșind din specificul activității în domeniul ocrotirii sănătății, suplimentar la cele stipulate în art.9 din Codul muncii, salariatului le revin următoarele drepturi și obligații de bază.

- Drepturile salariatului: obținerea consultării și ajutorului din partea sindicatului la negocierea, încheierea, modificarea, suspendarea sau închiderea contractului individual de muncă; primirea și/sau beneficierea de ajutor material în condițiile prevăzute de legislație, contractul colectiv sau cel individual de muncă; participarea, prin reprezentanții comitetului sindical, în condițiile legislației muncii, la administrarea IMSP CRDM, la negocierile colective;

- Obligațiile salariatului: cunoașterea parametrilor de funcționare a utilajului în condiții de siguranță; cunoașterea și respectarea cerințelor securității și sănătății în muncă și a securității anti-incendiare; respectarea normelor de comportament și a deontologiei în cadrul relațiilor de serviciu; respectarea drepturilor și intereselor legitime ale pacientului; păstrarea cu strictețe a confidențialității medicale și a informației personale de care a luat cunoștință în exercitarea profesiunii, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație; perfecționarea continuă a cunoștințelor profesionale.

42. 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. ACORDAREA CONCEDIILOR

43. 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.

44. Pentru personalul medico-sanitar, inclusiv pentru cercetătorii științifici din cadrul IMSP CRDM 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.

45. 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.

46. Pentru alte categorii de salariați, care activează în IMSP CRDM și durata timpului de muncă nu este prevăzută în Nomenclator, aceasta se stabilește conform art.100 din Codul muncii.

47. Modificarea duratei timpului de muncă se permite prin acordul ambelor părți ale raporturilor de muncă, conform prevederilor art.68 din Codul muncii.

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

49. Pentru salariații care activează cu durata 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.

50. 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.

51. 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.

52. 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.

53. Durata săptămânii de lucru în IMSP CRDM, este de 5 zile, cu posibilitatea organizării programului de 6 zile pentru unele subdiviziuni, pentru a asigura prestarea serviciilor medicale pacienților.

54. Zilele de repaus sunt sâmbăta și duminica, cu excepția angajaților care activează în subdiviziunile cu program de lucru cu șase zile lucrătoare pe săptămână.

55. 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.

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

57. Salariatul care prestează munca și îngrijește unul sau mai mulți copii până la vîrstă de 10 ani sau un copil cu dizabilitate severă sau accentuată în vîrstă de până la 18 ani, cu acordul părților, 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.

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

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

60. 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.

61. Documentul primar prin care se ține evidența timpului de muncă îl reprezintă Tabelul de evidență a timpului de muncă/ Tabelul de pontaj.

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

63. Durata concretă și timpul acordării pauzei se stabilesc prin Regulamentul intern al Unității.

64. 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 durată de 15 minute fiecare.

65. Pentru alimentarea copilului în vîrstă de până la 3 ani pe lângă pauza de masă, sunt prevăzute pauze suplimentare, în conformitate cu art.108 din Codul muncii.

66. 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.

67. Ziua Hramului bisericii municipiului Chișinău, declarată în modul stabilit de consiliul local al municipiului, este zi de sărbătoare pentru toți salariații din Instituție.

68. Salariaților din Unități 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).

69. Concediul suplimentar plătit se acordă în conformitate cu prevederile Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă personalului medico-sanitar, cu prevederile Convenției colective la nivel de ramură.

70. 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.

71. Cadrele didactice din unitățile medicale de toate tipurile, cu sarcina didactică anuală, li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu o durată de 62 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. De concediu de odihnă plătit cu o durată de 62 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare, beneficiază și cadrele didactice din unitățile medicale angajate în bază contractului individual de muncă pe durată determinată, conform art.55 din Codului muncii, pe o durată de cel puțin un an de studii/un an universitar.

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

73. Salariatului-membru de sindicat căruia i s-a acordat din partea sindicatului un bilet de tratament balneosanatorial, în caz de utilizare a tuturor zilelor de concediu aferente anului curent, poate beneficia pentru perioada de tratament până la 7 zile de concediu de odihnă în avans din contul concediului de odihnă aferent anului următor.

74. 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.

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

76. 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.

77. 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. În cazul în care ziua de naștere va coincide cu zi de odihnă, sau zi de sărbătoare nelucrătoare, ziua liberă, cu păstrarea salariului, va fi acordată în ziua lucrătoare, imediat următoare după ziua de odihnă sau de sărbătoare nelucrătoare.

78. 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.

79. 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.

80. 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

81. Plata muncii salariaților se va efectua în conformitate cu legislația Republicii Moldova, respectând principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor, sporurilor și suplimentelor la salariu.

82. La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici generale, vîrstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie,

opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familiară, apartenență ori activitate sindicală.

83. Medicii rezidenți dispun de aceleși drepturi și obligații ca și angajații Instituției.

84. Salariul 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.

85. Plata salariului angajaților este prioritată față de toate celelalte tipuri de plăti legate de interesele Instituției. În caz de lichidare a Instituției, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creație privilegiată, iar acestea vor fi achitate integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

86. La achitarea salariului, angajatorul este obligat să-l informeze în scris despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească.

87. Salariaile de bază/de funcție/tarifare ale salariaților vor fi modificate, ca urmare a apariției unor modificări în legislația muncii cu respectarea prevederilor art.140 din Codul muncii.

88. 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.

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

90. În cazul reducerii numărului sau a statelor de personal și acordul salariatului de a fi transferat la o altă muncă permanentă cu o retribuire mai mică, acestuia î 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.

91. Angajatorul, în comun cu comitetul sindical, va aplica anumite forme de stimulare a muncii salariaților, cum ar fi plata premiilor, ajutorului material, adaosurilor și sporurilor la salariul de bază. Modul și condițiile de acordare a plătilor cu caracter stimulator se aprobă de către angajator, de comun cu comitetul sindical, conform prevederilor Regulamentului intern al Unității elaborate în acest sens.

92. 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.

93. 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: Indicatorii-tip de performanțe profesionale individuale în muncă și Regulamentul cu privire la evaluarea și validarea indicatorilor de performanțe profesionale a muncii.

94. Pe parcursul anului, angajatorul poate achita premii și ajutor material salariaților, în conformitate cu actele normative în vigoare, în funcție de mijloacele financiare disponibile, precum și economiile formate. Salariații Unității pot beneficia de premii reglementate de actele normative în vigoare, precum și de premii și ajutor material stabilite în actele interne.

95. În condițiile existenței mijloacelor financiare, angajatorul va acorda următoarele categorii de premii: trimestriale; la zilele de sărbători nelucrătoare recunoscute oficial de legislație; cu ocazia zilelor profesionale; în legătură cu aniversările zilelor de naștere a angajaților (la atingerea vîrstei de 20 ani și, ulterior, din cinci în cinci ani – cu condiția activării în instituție cel puțin jumătate de an);

în legătură cu stagiul de muncă, acumulat în instituție, din cinci în cinci ani; recompensa pentru rezultate activității anuale.

96. 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.

97. Funcțiile vacante și temporar vacante pot fi ocupate prin cumul de către persoane angajate în Instituție, în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune cu cel corespunzător funcției de bază.

98. Pentru asigurarea asistenței medicale continue, în cazurile insuficienței de personal medical, salariații pot activa prin cumul la locul de muncă de bază, cu acordarea sporurilor și suplimentelor obligatorii stabilite de legislația în vigoare.

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

100. Suplimentul pentru cumularea de funcții și atribuții se stabilește salariaților, la necesitate, astfel încât să nu afecteze calitatea serviciilor prestate.

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

102. În cazul cumulării atribuțiilor unei funcții de către mai mulți angajați, quantumul suplimentului de plată pentru cumulare se stabilește proporțional volumului lucrărilor executate de către fiecare dintre ei, în limitele salariatului (de funcție/de bază/tarifar) stabilit pentru funcția cumulată, în conformitate cu actele normative respective.

103. Lista profesiilor cumulate nu se limitează.

104. Spre deosebire de munca prin cumul, cumularea de funcții se realizează în orele de program, în cadrul Instituției și nu necesită încheierea unui contract individual de muncă distinct.

105. Statele de personal ale Unității reprezintă documentul pe baza căruia este posibilă modificarea contractelor individuale de muncă ale angajaților, precum și recrutarea de noi angajați.

106. Instituția 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.

107. În cazul în care 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.

CAPITOLUL VII SECURITATEA SI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

108. În vederea asigurării securității și sănătății la locul de muncă este necesar de realizat măsuri prevăzute de legislația în vigoare, inclusiv cele menționate în continuare.

109. 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 examineate chestiuni ce țin securitatea și sănătatea

muncii a salariaților din ramură la ședința comună a părților, cu întreprinderea măsurilor corespunzătoare.

110. Instruirea conducătorilor, 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.

111. În cadrul Instituției împreună cu organul sindical, va fi constituit comitetul pentru securitate și sănătate în muncă.

112. 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: consolidarea capacităților profesionale a salariaților pentru a atenua contaminarea personalului cu aceste maladii la locul de muncă; desfășurarea instruirii profesionale nivel de Unitate cu studierea ghidurilor, protocolelor și standardelor elaborate de OIM, Organizația Mondială a Sănătății și Ministerul de resort; testarea și vaccinarea salariaților la locul de muncă; accesul salariaților la servicii de consiliere la locul de muncă; protejarea de orice formă de discriminare a angajaților infectați sau afectați de aceste maladii.

113. Pe lîngă controlul medical obligatoriu, salariații vor beneficia de trecerea controlului medical, din contul Instituției, în cazul existenței prescripției medicale, aprobate de șef secție monitorizare (nu mai mult de o investigație de același tip, per an).

CAPITOLUL VIII PARTENERIATUL SOCIAL

114. 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.

115. Instituția, în comun cu comitetul sindical, va: asigura participarea reprezentanților salariaților la lucrările comisiilor permanente de tarifare a angajaților, de stabilirea a vechimii în muncă și a vechimii în specialitate a angajaților precum și altor comisii unde se examinează subiecte care visează interesele salariaților; va elabora regulamentul propriu în baza Regulamentului-tip pentru organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” și va asigura realizarea prevederilor acestuia.

CAPITOLUL IX REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANULUI SINDICAL

116. Angajatorul este obligat:

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

- Să asigure reprezentanților sindicatelor dreptul de a vizita colectivul de muncă, să prezinte informațiile solicitate în scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor în modul stabilit, cu condiția preavizării prealabile despre programarea vizitei.

- Să asigure membrilor organelor sindicale elective 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.
- Să mențină salariul mediu lunar membrilor organelor sindicale elective 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.
- Să elibereze formatorii sindicali de la locul de muncă de bază, cu menținerea salariului mediu lunar, pe perioada participării sau desfășurării seminarelor sindicale educaționale.
- Să asigure, trimestrial, transferul mijloacelor prevăzute de lege pentru activitatea sindicatului.

117. Salariații al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții elective 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. 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.

118. 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.

119. 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.

CAPITOLUL X SOLUTIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

120. În scopul prevenirii conflictelor colective de muncă părțile au convenit să depună eforturi pentru a realiza pe deplin prevederile prezentului Contractului.

121. Conflictele colective de muncă vor fi soluționate conform prevederilor Codului muncii și actelor parteneriatului social.

CAPITOLUL XI DISPOZIȚII FINALE

122. Prevederile prezentului Contract colectiv sunt considerate drept minime și obligatorii pentru aplicare în cadrul IMSP CRDM.

123. Părțile se obligă să examineze realizarea prevederilor prezentului Contract, informând salariații despre îndeplinire.

124. Prezentul Contract, încheiată în 2 exemplare, își produce efectele de la data semnării de către părți și este valabilă până la încheierea unui nou Contract sau prelungirea valabilității acesteia. Prezentul Contract se depune pentru înregistrare la Inspectoratul de Stat al Muncii Teritorial.

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

**Președintele Comitetului Sindical al
al IMSP CRDM**

Postu Laura



Director

IMSP CRDM

Baluțel Boris

