

IMSP Institutul  
de Medicină Urgentă

Comitetul Sindical  
al IMSP IMU

**CONTRACT COLECTIV**  
**(nivel de unitate)**  
**pe anii 2018 –2021**

INSTITUȚIA MEDICO - SANITARĂ PUBLICĂ  
INSTITUTUL DE MEDICINĂ URGENTĂ

ÎNREGISTRAT  
la Inspectoratul  
de Stat al Muncii

---

Chișinău - 2018

Consiliul medical al IMSP Institutul de Medicină Urgentă și Comitetul sindical, denumite în continuare Părți, în scopul realizării măsurilor coordonate ce țin de: dezvoltarea și modernizarea ramurii sănătății; eficacitatea asistenței medicale populației; apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale minime pentru salariații, membri de sindicat, elevii și studenții din instituția medico-sanitară publică, denumită în continuare Unitate; asigurarea drepturilor și garanțiilor de activitate a Sindicatului, reprezentant al salariaților, au încheiat prezentul Contract colectiv (nivel de unitate) pe anii 2018-2021, convenind la următoarele:

## CAPITOLUL I

### DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract colectiv este încheiat în baza prevederilor Constituției Republicii Moldova, Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, Legii sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000, Convenției OIM nr. 98 din 01.07.1949 „Privind aplicarea principiilor de drept de organizare și negociere colectivă”, convențiilor colective (nivel național), Convenției Colective (la nivel de ramură), altor acte normative și legislative naționale și internaționale la care Republica Moldova este parte.

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

2.1. Părțile recunosc libera exercitare a drepturilor sindicatului și libera opinie a fiecărui salariat, membru de sindicat, în conformitate cu legislația națională și Convențiile OIM pe care Republica Moldova le-a ratificat.

3. Contractul are drept scop apărarea garanțiilor salariaților reprezentați de Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, stabilite de legislație și prezenta Convenție și este obligatorie pentru aplicare în Unitate de pe tot teritoriul Republicii Moldova indiferent de tipul de proprietate și de forma juridică de organizare.

3.1. Obiectivul prioritar al Contractului este realizarea în procesul dialogului social între părți a sporirii nivelului de trai al salariaților și familiilor acestora prin reglementarea salariului, luându-se în considerație

creșterea prețurilor de consum și nivelul minim de existență, asigurarea plasării în câmpul muncii, echității sociale, drept principiu pentru crearea premizelor și grupe ale activității stabile a colectivelor unității și asigurarea unei munci destoinice salariaților.

4. Sub incidența prezentului Contract colectiv cad salariații, membrii de sindicat și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor (Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova și Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale) să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Convenția colectivă în numele acestora, în limitele angajamentelor asumate, precum salariații și angajatorii care au aderat după încheierea acesteia.

5. Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care ar înrăutăți drepturile salariaților prevăzute de legislația în vigoare a Republicii Moldova și Convenția Colectivă (la nivel de ramură).

6. Părțile se obligă să întreprindă măsuri concrete întru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, Convențiile OIM, Declarația Universală a drepturilor Omului din 10.12.1949, ratificate de Republica Moldova, Convenția Colectivă ( nivel de ramură), alte acte normative în vigoare.

În caz de încălcare a prevederilor prezentului Contract fiecare dintre părți este în drept să ceară, în termen de 7 zile calendaristice, convocarea Comisiei ramurale pentru consultări și negocieri colective în vederea prevenirii, medierii și soluționării conflictelor apărute și ia decizii în corespundere cu Regulamentul privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și desfășurarea grevelor la nivel de ramură.

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

8. 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 celorlalte părți. Negocierile respective încep nu mai târziu de 7 zile calendaristice din momentul comunicării. Pe perioada de la depunerea cererii și negocierii, Părțile se obligă să execute prevederile Contractului.

9. Acțiunea Contractului, a modificărilor și completărilor negociate și introduse în Contract au putere juridică de la data semnării acestora de către părți.

10. Administrația unității și comitetul sindical se obligă să asigure publicitatea și accesul tuturor salariaților la conținutul prezentului Contract și al modificărilor introduse.

11. În cazurile realizării prevederilor prezentului Contract, conform normelor negociate, Comitetul sindical se va abține de la organizarea și desfășurarea acțiunilor de protest în cadrul ramurii ocrotirii sănătății.

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

13. Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

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

## CAPITOLUL II

### DEZVOLTAREA ȘI MODERNIZAREA SISTEMULUI SĂNĂTĂȚII

19. Părțile se obligă să activeze întru realizarea obiectivelor prioritare vizând dezvoltarea și modernizarea sistemului sănătății:

19.1. Asigurarea accesului echitabil al populației la servicii de asistență medicală urgentă și programată, și creșterea gradului de cuprindere a populației în sistemul de asigurări obligatorii de asistență medicală.

19.2. Sporirea calității serviciilor de sănătate și dezvoltarea prioritară a serviciilor medicale publice.

19.3. Fortificarea sănătății publice, prin orientarea asistenței medicale de la politica de tratament spre politica de promovare a sănătății, prevenirea și controlul bolilor transmisibile (tuberculoza, HIV/SIDA etc.) și a celor netransmisibile cu impact major asupra sănătății publice.

19.4. Eficientizarea managementului resurselor umane din sistemul de sănătate și atragerea cadrelor medicale calificate.

19.5. Dezvoltarea sistemului de management al calității

20. Elaborarea unei politici de stat de dezvoltare și modernizare a medicinei, pe termen lung.

## CAPITOLUL III

### ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI

### ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ

22. 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.

În cazul în care angajatorul a emis ordin de angajare, acesta se aduce la cunoștință salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie de pe ordin, legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.

Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare și se semnează de către părți. În cazul în care angajatorul este autoritate publică, pe contractul individual de muncă se aplică ștampila acesteia. Un exemplar al contractului individual de muncă se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

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

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, apartenență sau activitate sindicală, opinie politică sau origine socială cu excepțiile prevăzute de legislație.

24. Contractul individual de muncă se încheie de către angajator și salariat, de regulă pe o normă, conform Modelului aprobat prin Convenția colectivă (nivel național) nr. 4 din 25.07.2005 și prevederile art. 49 (1) al Codului muncii (Anexa nr. 1). Contractul poate conține și alte prevederi negociate de părți decât cele prevăzute în model.

25. Contractul individual de muncă nu poate conține clauze sub nivelul celor prevăzute de legislația în vigoare, Convenția Colectivă (nivel de ramură) și contractul colectiv de muncă.

26. Contractul individual de muncă de regulă, se încheie pe o perioadă nedeterminată. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată, ce nu depășește 5 ani, se încheie în cazurile enumerate de art. 55 și 260 al Codului muncii.

Cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii contractul individual de muncă se încheie pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 alin. (1) și alin. (2) lit. a) din Codul muncii.

Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă.

Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a comitetului sindical, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la

sediul Unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.

Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părți nu a cerut încetarea lui și raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.

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

Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1) din Codul muncii.

28. Concedierea este desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și se efectuează în conformitate cu prevederile art. 86-88, 183, 184 ale Codului muncii.

29. În perioada valabilității prezentului Contract nu se admite reducerea în masă a salariaților.

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

31. Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul Unității, cu modificarea contractului individual de muncă conform art. 68 (CM), precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă în altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit numai cu acordul scris al părților.

32. Angajatorul garantează:

a) asigurarea, în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, a dreptului preferențial de a fi lăsat în funcție a salariaților cu cel mai înalt nivel al:

- productivității muncii;
- calificării profesionale.

În cazul unei egale calificări stabilite conform criteriilor prezentului punct, dreptul preferențial de a fi lăsat la serviciu se va stabili în conformitate cu prevederile art. 183 (2) al Codului muncii;

b) acordarea, în caz de concediere în legătură cu lichidarea unității, reducerea numărului sau a statelor de personal, în perioada de preavizare reglementate de art. 184 al Codului muncii cel puțin a unei zile libere pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unuia alt loc de muncă;

c) în cazul lichidării unității, va întreprinde măsuri pentru asigurarea cu locuri de muncă a femeilor gravide, cu copii în vârstă de până la 3 ani și cele care îngrijesc copii în vârstă până la 4 ani;

d) în cazul demisiei salariatului, angajatorul nu va încheia contract individual de muncă cu un alt salariat timp de 14 zile calendaristice, de la

data depunerii cererii de demisie, cu excepția cazurilor prevăzute în art. 85, alineatul 2 al Codului muncii.

33. La angajare, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre existența și conținutul Contractului de muncă, regulamentul intern al unității și fișa de post, contra semnătură.

34. În cazul când salariatul este membru de sindicat, contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului doar cu consultarea prealabilă în scris a organului sindical respectiv. Comitetul sindical urmează să prezinte acordul sau dezacordul argumentat în scris privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului.

35. La demisionarea/concedierea persoanelor în legătură cu atingerea vârstei de pensie (deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă), angajatorul acordă acestuia o indemnizație unică în mărime de un salariu mediu lunar.

## CAPITOLUL IV

### UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ

37. Conducerea IMSP IMU și Comitetul Sindical vor întreprinde acțiuni privind elaborarea și înaintarea organelor competente a propunerilor privind îmbunătățirea protecției profesionale, economice, sociale și juridice a salariaților.

38. Conducerea IMSP IMU și Comitetul Sindical în limitele competenței lor:

a) exercită controlul utilizării forței de muncă în conformitate cu legislația;

b) țin la control rata șomajului și plasarea șomerilor în câmpul muncii, să întreprindă acțiuni ce ar stopa diminuarea volumului de lucru și reducerea locurilor de muncă, să soluționeze litigiile, rezultate în urma creșterii șomajului;

c) examinează multilateral procesele, fenomenele și schimbările ce au loc în domeniul utilizării forței de muncă, estimează dimensiunile reale ale șomajului, cererii și ofertei forței de muncă, analizează cazurile de disponibilizare în masă a salariaților în scopul promovării unor propuneri exhaustive de ameliorare a situației create;

d) în cazul existenței unor locuri de muncă vacante și/sau creării de noi locuri de muncă, administrația Unității le va da publicității și va încadra prioritar în câmpul muncii tinerii specialiști, salariații care urmează să fie disponibilizați din motivele lichidării, reorganizării Unității sau reducerii statelor de personal.

39. Conducerea IMSP IMU în comun cu Comitetul sindical, se obligă să asigure:

a) egalitatea șanselor la încadrarea în câmpul muncii;

b) promovarea persoanelor în posturile de conducere din ramură în condiții de maximă transparență, corectitudine și obiectivitate.

40. Angajatorul este obligat să mențină locul de muncă (a funcției) și salariul mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasare în interes de serviciu (acordare a ajutorului practic, lichidare a urmărilor calamităților naturale, epidemiilor, conflicte militare, acte teroriste, accidente cu urmări grave pentru populație, etc.).

41. Acordarea înlesnirilor pentru salariații care îmbină activitatea de muncă cu studiile în instituțiile de învățământ conform Hotărârii Guvernului nr. 435 din 23.04.2007.

42. Tinerii specialiști cu studii medicale și farmaceutice, plasați în câmpul muncii în mediul rural, beneficiază de facilități conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1345 din 30.11.2007, cu modificările și completările ulterioare.

43. Angajatul, în caz de efectuare a studiilor de specializare primară, studii universitare și postuniversitare, pentru angajare și activitate în instituția ce a efectuat plata pentru studii, este obligat să activeze cel puțin 3 ani de la finisarea studiilor în instituția dată. În cazul întreruperii contractului individual de muncă din inițiativa angajatului, el este obligat să restituie angajatorului cheltuielile efectuate pentru studii de specializare primară, studii universitare, postuniversitare, studii medii speciale.

44. În cazul când salariatul, tânăr specialist, repartizat în sectorul rural, conform prevederilor art. 11, pct. 2 al Legii ocrotirii sănătății, se află în concediul de maternitate sau pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, această perioadă nu se consideră perioadă de activitate pentru a beneficia de indemnizația unică anuală din contul bugetului de stat, dar nici nu suspendă dreptul de a primi această indemnizație după revenire la lucru.

45. Părțile, semnatare a prezentului Contract, vor asigura reciclarea cadrelor medicale, medicilor și personalului medical veriga medie, cel puțin o dată în 5 ani.

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

47. Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată de către angajator, cu avizul comitetului sindical conform unui program întocmit și aprobat anual.

48. Formarea profesională a salariaților va fi organizată și suportată din contul angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație care nu poate fi mai mic de 2 la sută raportat la fondul de salarizare al unității care să asigure toate necesitățile cheltuielilor ce țin de formarea profesională în anul respectiv.

49. Formarea profesională a salariaților se va realiza prin forme reglementate de legislație prin:



- a) participarea la cursurile de perfecționare organizate din republică sau din străinătate;
- b) stagiile de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagiile de practică și specializare;
- d) instruire organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) societăți profesionale, asociații;
- g) alte forme convenite între angajator și salariat.

50. Angajatorul, cu consultarea organului sindical, este obligat să identifice posturile pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea Programului anual și controlul aplicării acestuia.

51. Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională care pot fi cu plată sau fără plată.

52. Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa personală. Cererea de concediu fără plată se înaintează angajatorului cu cel puțin 2 săptămâni înainte de efectuarea acestuia.

În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionale de această participare sunt suportate de către acesta.

53. Angajatorul este în drept să încheie, în formă scrisă, contracte de calificare profesională cu persoane care sunt în căutarea unui loc de muncă și care nu au calificare profesională necesară unității, asigurându-le cheltuielile din contul Unității.

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

54. Transferul temporar al angajatului dintr-o subdiviziune în alta, în caz de necesitate, se va efectua numai cu acordul acestuia în formă scrisă și a comitetului sindical, reprezentant al salariatului.

## CAPITOLUL V

### DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE GENERALE ALE ANGAJATORULUI ȘI SALARIATULUI

#### **57. Drepturile și obligațiile angajatorului:**

57.1. Respectarea și îndeplinirea clauzelor Contractului colectiv și individual de muncă.

57.2. Asigurarea pentru salariați a condițiilor corespunzătoare de muncă, punându-li-se la dispoziție, potrivit specificului muncii, necesarul pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

57.3. Remunerarea la timp a muncii prestate de salariat în raport cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, nivelul de pregătire profesională.

57.4. Asigurarea condițiilor securității și sănătății muncii, respectarea normelor sanitaro-igienice.

57.5. Asigurarea perfecționării profesionale, reciclării și atestării cadrelor medicale din resursele financiare ale Unității.

57.6. Asigurarea finanțării programelor de reciclare a cadrelor, securitatea și sănătatea muncii.

57.7. Informarea la timp a salariaților despre existența și conținutul contractului colectiv de muncă, apariția unor nereguli, dificultăți sau lacune în desfășurarea activității de natură să producă orice tip de prejudiciu.

57.8. Respectarea drepturilor salariaților prevăzute de legislația în vigoare a Republicii Moldova și Convenția colectivă (nivel de ramură).

57.9. Gestionarea întemeiată și transparentă a resurselor financiare și bunurilor materiale ale Unității. Consultarea Comitetului sindical în aceste probleme, informarea cel puțin o dată în semestru a colectivului de muncă despre situația social-economică a Unității.

57.10. Prezentarea, la cererea organului sindical, a informației despre utilizarea resurselor financiare și bunurilor materiale.

57.11. Manifestarea onestității și obiectivității în relațiile cu salariații Unității. Respectarea principiului de demnitate în muncă.

57.12. Respectarea legislației la angajarea și concedierea salariaților, familiarizarea personalului cu atribuțiile de serviciu, normele de muncă stabilite, asigurarea reciclării profesionale a salariaților.

57.13. Aprobarea în modul stabilit a statelor de personal ale Unității, consultând prealabil comitetul sindical.

57.14. Întreprinderea, împreună cu Comitetul sindical, a măsurilor de prevenire a litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă.

57.15. Cererea de la salariați a îndeplinirii obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile materiale ale Unității.

57.16. Emiterea actelor normative la nivel de unitate care nu vor conține clauze ce ar înrăutăți drepturile și garanțiile minime ale salariaților.

57.17. Aplicarea sancțiunilor disciplinare față de salariați în modul stabilit de legislația în vigoare.

57.18. Asigură angajații cu permisiuni nominale de acces la locul de muncă.

57.19. Interzicerea fumatului în Unitate și amenajarea spațiilor destinate exclusive fumatului cu respectarea Legii cu privire la tutun și la articolele din tutun nr. 278-XVI din 14.12.2007.

**58. Drepturile și obligațiile salariatului:**

58.1. Cunoașterea și respectarea cu strictețe a Regulamentului intern al Unității, a prevederilor convențiilor colective, contractului colectiv și individual de muncă a standardelor medicale, a ordinelor și dispozițiilor angajatorului.

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

58.3. Respectarea normelor de comportament și a deontologiei în cadrul relațiilor de serviciu.

58.4. Cunoașterea parametrilor de funcționare a tehnicii în condiții de deplină siguranță.

58.5. Cunoașterea și respectarea întocmai a normelor securității și sănătății în muncă, a securității anti-incendiară.

58.6. Manifestarea unei atitudini gospodărești față de patrimoniul Unității.

58.7. Păstrarea cu strictețe a confidențialității medicale.

58.8. Manifestarea onestității și a obiectivității în activitatea profesională.

58.9. Obținerea consultației și ajutorului din partea sindicatului la negocierea, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă.

58.10. Remunerare în conformitate cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, precum și nivelul de pregătire profesională.

58.11. Premiere și/sau ajutor material în condițiile prevăzute de legislație, contractul colectiv sau cel individual de muncă și Regulamentul-tip privind premiile și acordarea ajutorului material salariaților aprobat la nivel de unitate.

58.12. Beneficierea de echipamente și materiale de protecție, precum și alimentație specială de protecție, conform funcțiilor și normelor stabilite de contractul colectiv sau individual de muncă și normelor în vigoare.

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

58.14. Participarea, prin reprezentanții comitetului sindical, în condițiile legislației muncii, la administrarea Unității, la negocierile colective, soluționarea litigiilor individuale și conflictelor colective de muncă.

58.15. Accesul la informația privind activitatea unității.

58.16. Formarea profesională continuă este obligatorie.

58.17. La efectuarea examenului de diagnostic și tratament fără rînd pentru lucrătorii medicali în instituțiile medicale din sistemul sănătății.

## CAPITOLUL VI

### TIMPUL DE MUNCĂ, DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR

#### **59. 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.

59.1. Pentru personalul medico-sanitar 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. Norma 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 Republicii Moldova nr. 1223 din 09.11.2004 (Anexa nr. 9). Pentru alte categorii de salariați, care activează în Unități și durata timpului de muncă nu este prevăzută în Nomenclator, aceasta se stabilește conform art. 100 din Codul muncii.

Modificarea duratei timpului de muncă se permite prin acordul ambelor părți ale raporturilor de muncă conform prevederilor art. 97 din Codul muncii.

59.2. 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 textul art. 111 din Codul muncii, durata muncii în aceste zile se reduce cu cel puțin 1 (una) oră, inclusiv, în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

59.3. Programul zilnic de muncă al salariaților se stabilește prin Regulamentul intern al Unității. (Anexa 2)

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.

59.4. Durata săptămânii de lucru în Unitate este de 5 zile.

59.5. Ținând cont de specificul muncii, la acordul în scris încheiat între angajator și salariat, cu consultarea comitetului sindical, se permite aplicarea și altor durate a săptămânii de lucru.

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

59.6. IMSP IMU va acorda populației asistență medicală de urgență, specializată de ambulator și spitalicească cu regim flexibil al timpului de muncă.

Stabilirea regimului flexibil al timpului de muncă nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu, la înrăutățirea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

59.7. Zilele de repaus sunt sâmbăta și duminica, cu excepția angajaților care activează în Unitate cu regim flexibil al timpului de muncă. Acestor angajați zilele de repaus li se acordă conform Programului de activitate al IMSP IMU, stabilit de administrație, de comun acord cu comitetul sindical în timpul săptămânii următoare.

59.8. Pentru salariații care activează în Unitate care acordă asistență medicală de urgență și spitalicească, se introduce evidența globală a timpului de muncă.

59.9. De comun acord cu comitetul sindical, se efectuează evidența globală a timpului de muncă, urmând ca durata timpului de muncă să nu depășească norma lunară stabilită.

59.10. La locurile de muncă unde, conform specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului cotidian de muncă pot fi stabilite forme speciale de organizare a continuității activității, după caz: gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul comitetului sindical și acordul salariatului. Durata schimbului nu poate fi mai mare de 24 ore. Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă zilnic.

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

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

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

59.13. Angajatorul este obligat să numească prin ordin (dispoziție) salariați cu funcție de răspundere, care să efectueze evidența timpului de muncă real prestată (normală, noapte, suplimentară, zilele de repaus și sărbătoare, condiții de muncă vătămătoare etc.) și să întreprindă măsuri pentru

a nu admite cazuri de încălcare a normelor timpului de muncă prevăzute de Convenția colectivă (nivel ramură), Codul muncii și alte acte normative ale Republicii Moldova.

Modul evidenței timpului de muncă se stabilește prin Contractul colectiv de muncă al Unității, ținându-se cont de necesitatea acordării asistenței medicale și farmaceutice populației.

59.14. Salariații care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, salariații ale căror contracte individuale de muncă erau suspendate la data respectivă, precum și care în ziua respectivă s-au aflat în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit și în concediu de studii, nu au obligația de a se prezenta la serviciu în ziua declarată zi lucrătoare.

59.15. Nu se admite atragerea la muncă în ture/gărzi a salariaților: în vârstă de până la 18 ani; a femeilor gravide; aflate în concediu postnatal; care alăptează; precum și persoanelor cărora munca în timp de noapte este contraindicată conform certificatului medical.

#### **60. Timpul de odihnă**

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

60.2. Durata pauzei de masă și odihnă se stabilește de la 30 minute până la 1 oră și nu se include în timpul de muncă.

60.3. În legătură cu regimul flexibil și fluxul continuu de muncă, angajatorul este obligat să asigure salariaților timp pentru odihnă și alimentație în timpul serviciului la locul de muncă, care se include în timpul de muncă.

60.4. Angajaților care activează permanent la computer li se asigură, după fiecare 2 ore de activitate, 15 minute pauză de odihnă.

60.5. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este de 6 ore și mai mare, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin Regulamentul intern.

60.6. Angajatorul este obligat să asigure salariaților: pauze și condiții pentru odihnă și alimentație în timpul serviciilor, inclusiv în timpul de noapte, în zilele de odihnă și de sărbătoare; respectarea lunară a timpului de muncă; securitatea și protecția sănătății.

60.7. Femeilor care au copii în vârstă de până la trei ani pe lângă pauza generală pentru odihnă și masă, li se acordă zilnic o oră pentru alimentația copiilor.

60.8. Ziua Hramului bisericii municipiului Chișinău, este zi de sărbătoare nelucrătoare.

#### **61. Acordarea concediilor**

61.1. Salariaților din IMSP IMU li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu o durată 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. Concediul de odihnă anual poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. Concediile suplimentare plătite se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual.

Cadrelor didactice din IMSP IMU, 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.

61.2. Administrația IMSP IMU, 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:

a) concediul va fi planificat pentru fiecare salariat astfel, ca cel puțin o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival;

b) soții care lucrează la aceeași Unitate au dreptul la concediu în aceeași perioadă de timp;

c) la programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont de dorința salariatului și de necesitatea asigurării bune funcționări a Unității.

61.3. Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariați:

a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;

b) salariaților în vârstă de până la 18 ani;

c) salariaților transferați dintr-o unitate în alta;

d) altor salariați la acordul părților.

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

61.5. În cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bune funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amânată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată până la sfârșitul anului următor.

61.6. Angajatorul este obligat să plătească salariatului indemnizația la concediu, cu cel puțin 3 zile calendaristice, înainte de plecarea în concediu.

61.7. Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

61.8. 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.

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

61.10. În temeiul alineatului (5) al art. 121 al Codului muncii, salariaților din Unitate li se acordă un concediu suplimentar de odihnă plătit în mărime de cel puțin 4 zile calendaristice. Categoria de salariați și mărimea concretă a concediilor de odihnă anuale suplimentare plătite pentru intensitatea muncii, influența factorilor psihoemoționali sporți și program flexibil al timpului de muncă, se stabilește prin Contractul colectiv de muncă, nivel de unitate conform Listei-tip a salariaților care beneficiază de concediul de odihnă anual plătit (Anexa nr. 3).

61.11. La cerere cu prezentarea actelor respective, salariații din IMSP IMU beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri:

- |  |  |
|--|--|
| a) căsătoria salariatului                                  | - 3 zile;                                |
| b) nașterea sau înfierea copilului                         | - 1 zi;                                  |
| c) căsătoria copiilor salariatului                         | - 1 zi;                                  |
| d) decesul părinților, socrilor, soțului, soției, copiilor | - 3 zile;                                |
| e) decesul rudelor de gradul II                            | - 1 zi;                                  |
| f) încorporarea salariatului, membrului familiei în armată | - 1 zi;                                  |
| g) persoanelor care au copii în clasele I, II              | - în prima și ultima zi a anului școlar; |
| h) persoanelor care au copii în clasele IX și XII          | - în ultima zi a anului școlar;          |
| i) jubilee (30; 40; 50; 60; 70 etc.)                       | - 1 zi;                                  |
| j) trecerea la alt loc de muncă în altă localitate         | - 1 zi.                                  |

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



61.12. 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.

Perioada concediului neplătit nu se include:

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

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

61.14. 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.

61.15. 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 în mărime deplină, nu influențează asupra calculării vechimii în muncă și nu limitează dreptul la muncă.

61.16. Angajatorul este obligat să acorde salariaților inventatori și raționalizatori concediu suplimentar de odihnă plătit cu o durată de o zi pentru fiecare invenție sau propunere de raționalizare ce ține de îmbunătățirea organizării ocrotirii sănătății, învățământului medical, asistenței medicale populației sau procesului de tratament.

61.17. Unuia dintre părinți care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid în vârstă de până la 16 ani sau a copilului cu capacități limitate) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

61.18. Veteranilor de război angajați în IMSP IMU, li se acordă concediu de odihnă anual plătit la cerere, precum și un concediu suplimentar neplătit cu o durată de până la 14 zile calendaristice.

61.19. Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

61.20. 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 compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

## CAPITOLUL VII

### SALARIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII

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

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

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

65. La depistarea cazurilor de remunerare incorectă a muncii a membrilor de sindicat din vina angajatorului acesta este obligat să corecteze imediat eroarea comisă și să achite salariatului sumele datorate pentru toată perioada vizată și să atragă la răspundere materială și disciplinară persoanele vinovate conform legii.

66. 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.

67. Plata salariului salariaților este prioritară față de toate celelalte tipuri de plăți legate de interesele Unității. În caz de lichidare a Unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi achitate integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

68. Salariul se achită în zilele de lucru, nu mai târziu de data de 15 a lunii următoare.

În cazurile încălcării termenului stabilit din vina angajatorului, organul sindical va sesiza Inspectoratul de Stat al Muncii ori se va adresa în instanța de judecată.

69. Anual, nu mai târziu de 1 decembrie, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Compania Națională de Asigurări în Medicină, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, administrația INSP IMU vor negocia cotele cheltuielilor prevăzute pentru salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală.

70. 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.

71. Salariile tarifare (de funcție) ale salariaților vor fi modificate pe parcursul valabilității prezentului Contract colectiv, ca urmare a apariției unor modificări în legislația muncii cu respectarea prevederilor art. 140 al

Codului muncii. In caz de necesitate vor fi inițiate negocieri privind majorarea lor.

72. Mărimile concrete ale adaosurilor, suplimentelor și sporurilor la salariu se stabilesc la propunerea conducătorilor subdiviziunilor în conformitate cu legislația în vigoare și Regulamentului privind evaluarea muncii și tarifarea angajaților.

73. Pentru munca prestată pe timp de noapte se stabilește un adaos în mărime de 50 și 100 procente din salariul tarifar (de funcție) pe unitate de timp stabilit salariatului, conform Listei salariaților care beneficiază de supliment la salariul de funcție (tarifar) pentru munca prestată în timp de noapte.

74. Salariaților ocupați la lucrări incluse în Lista-tip a ramurilor „Sănătate și protecție socială” a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariatilor li se stabilește sporuri de compensare în mărimi fixe, sporurile se stabilesc în funcție de starea reală a condițiilor de muncă, stabilită după atestarea locurilor de muncă 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 sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1335 din 10 octombrie 2002, în mărimile prevăzute de Convenția colectivă (nivel național) nr. 1 din 3 februarie 2004 „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”.

75. Munca prestată în zilele de repaus și sărbătoare nelucrătoare se retribue în conformitate cu art. 158 al Codului muncii.

76. 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 salariatilor, 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.

77. Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

78. Plata muncii suplimentare se efectuează conform art. 157 al Codului muncii și modului stabilit pentru Unitățile cu evidență globală a timpului de muncă. Modul de calculare se anexează.

79. Salariații care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii, sunt asimilați în drepturi prevăzute la pct. 41 Convenției colctive (nivel de ramură).

Salariații care își fac studiile la cursuri de specializare și perfecționare organizate în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate li se păstrează salariul mediu lunar la locul de muncă de bază și li se achită

cheltuielile de deplasare conform prevederilor Hotărârii de Guvern nr. 10 din 05.01.2012.

În cazul când cursul de formare profesională continuă sau stagiatură cu absența de la serviciu este de o perioadă mai mare de 60 zile calendaristice, salariatul va primi, din contul Unității, o indemnizație lunară egală cu salariul mediu la locul de muncă de bază.

### **80. Munca prin cumul**

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

Munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lângă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct.

Salariații ce activează prin cumul sunt egalați în drepturi cu salariații de bază.

Pentru asigurarea asistenței medicale continue, în cazurile insuficienței de personal medical, salariații unităților pot activa prin cumul la locul de muncă de bază sau în alte unități în volum de până la un salariu tarifar (de funcție) cu acordarea sporurilor și suplimentelor obligatorii stabilite de legislația în vigoare.

În contractul individual de muncă se va indica, în mod obligatoriu, că munca respectivă se prestează prin cumul.

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

Munca prin cumul nu se califică ca muncă suplimentară și nu cade sub incidența art. 104 și 157 al Codului muncii.

La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat 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 care 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 cumulat.

Medicilor cu funcție de conducere din Unitate și adjuncților lor (medici), li se permite în unitatea în care sunt încadrați, în cazul funcției vacante a medicului specialist, să presteze munca prin cumul conform

specialității în volum de 0,25 salariu de medic specialist, cu toate sporurile și adaosurile. Evidența muncii prestate de medicii cu funcție de conducere și adjuncții lor (medici) prin cumul, indiferent de caracterul și volumul ei, se reflectă în documentele corespunzătoare.

### **81. Cumularea de profesii (funcții)**

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 Contractul colectiv) li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.

Cuquantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în mărime nu mai mică decât 50% și nu mai mare de 100% din salariul tarifar (salariul funcției) stabilit pentru profesia (funcția) cumulată.

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

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

83. Angajatorul, în comun cu comitetul sindical, vor aplica diferite forme de stimulare a muncii salariaților (premiere, ajutor material, adaosuri și sporuri la salariul de bază).

84. Modul și condițiile de acordare a plăților cu caracter stimulator se aprobă de către angajator, de comun cu comitetul sindical, conform prevederilor Regulamentului intern, elaborat în baza Regulamentului-tip.

85. În scopul premierii și acordării ajutorului material vor fi utilizate mijloacele fondului de retribuire a muncii, precum și cota economisită a fondului de salarizare.

86. Cu excepția conducătorilor, mărimea premiilor și ajutorului material acordat salariaților nu se limitează.

87. 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 salariul de bază, premiilor, ajutorului material și alte plăți cu caracter stimulator se efectuează conform timpului efectiv lucrat.

88. În cazul reducerii a numărului sau a statelor de personal și acordul salariatului de a fi transferat la o altă muncă permanentă cu o retribuire mai

mică, în cadrul aceleiași Unități, acestuia i se menține salariul mediu de la locul muncii precedent timp de 1 lună calendaristică din ziua transferării cu modificarea prealabilă a contractului individual de muncă.

89. Din contul mijloacelor speciale plata muncii angajaților din unitățile bugetare se va efectua conform prevederilor pct. 17 al Hotărârii Guvernului nr. 381 din 13.04.2006 „Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare”.

90. Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi calculate și negociate de către angajator și comitetul sindical în limita prevederilor legale cu această destinație înaintea negocierii Contractului de asistență medicală cu Compania Națională de Asigurări în Medicină, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în Unitate.

91. Anual, înainte de întocmirea devizului de venituri și cheltuieli, de comun cu comitetul sindical, de efectuat atestarea individuală și tarifarea angajaților din unitate conform Regulamentului „Privind evaluarea muncii și tarifarea angajaților din IMSP, aprobat de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale nr. 03-01/13-3 din 01.01.2012 și Sindicatul „Sănătatea” nr. 04/002 din 04.01.2012, respectând cotele pentru remunerarea muncii, principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor de funcție, sporurilor și suplimentelor la salariul de bază.

92. Angajatorul este obligat să planifice, anual, în devizul de venituri și cheltuieli al Unității mijloace financiare în mărimea fondului de salarizare cel puțin pentru una lună, ținându-se cont de sporuri și suplimente la salariul de bază pentru acordarea ajutorului material salariaților, de regulă concomitent cu acordarea concediului de odihnă anual și/sau acordarea primelor pentru diferențierea plății muncii.

Primele individuale se stabilesc de către conducătorul Unității de comun acord cu comitetul sindical în limita mijloacelor alocate cu această destinație.

93. Premiarea și acordarea ajutorului material conducătorului se efectuează din mijloacele fondului de retribuire a muncii ale Unității, prevăzute în devizul de venituri și cheltuieli numai în cazurile când au fost premiați și acordat ajutor material angajaților Unității pe care o conduce, conform Regulamentului anexat la Convenția colectivă (nivel de ramură).

94. Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sănătății se stabilesc prin ordinul conducătorului, coordonate în prealabil cu comitetul sindical, ținându-se cont de recomandările Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

95. Plata cheltuielilor pentru deplasări în interes de serviciu se efectuează conform legii. În cazurile utilizării transportului propriu, se achită și cheltuielile ce țin de amortizarea transportului.

96. Formele de organizare a muncii în ramura sănătății din Republica Moldova sunt: norma de timp și alte forme prevăzute de lege.

97. Se permite conducătorilor IMSP IMU, în comun cu comitetul sindical, să stabilească anual spor la salariul de bază angajaților pentru munca executată, conform actelor normative în vigoare, ținându-se cont de

mijloacele financiare disponibile, economia fondului de salarizare și calitatea muncii. Mărimea sporului se stabilește individual.

98. Toate posturile vacante vor fi scoase la concurs, publicarea făcându-se, după caz, într-un ziar central, local sau prin afișarea acestora la sediul Unității cu cel puțin 30 zile calendaristice înainte de data susținerii concursului.

Organizarea concursului se va efectua în strictă conformitate cu legislația.

99. Anual, la nivelul fiecărei Unități, se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate în Unitate.

Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator-comitetul sindical.

## CAPITOLUL VIII

### SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

#### **99. Părțile se obligă să realizeze următoarele măsuri:**

99.1. Organizarea sistemului de securitate și sănătate în muncă în conformitate cu prevederile Codului muncii, Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, altor acte normative din domeniu.

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

99.2. Organizarea spartachiadelor salariaților ramurii sănătății.

99.3. Instruirea conducătorilor Unității și adjuncților acestora, președinților organelor sindicale imediat după numirea sau alegerea lor în funcțiile respective și periodic – o dată la 36 luni, în cadrul cursurilor de instruire privind securitatea și sănătatea în muncă, realizate de servicii externe din sursele Unității.

#### **100. Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:**

100.1. Asigurarea corespunderii unităților, clădirilor, altor construcții și locurilor de muncă normelor de securitate și sănătate în muncă și atestarea lor nu mai rar decât o dată la 5 ani, asigurând prevederea în Devizul de venituri și cheltuieli a surselor financiare necesare.

100.2. Organizarea serviciului pentru securitatea și sănătatea în muncă în Unitate. Organizarea și asigurarea condițiilor pentru activitatea calitativă a serviciului medical. Crearea, în comun cu organul sindical din Unitate, a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă și organizarea activității acestuia.

100.3. Să numească prin ordin (dispoziție) unul sau mai mulți salariați pregătiți la cursurile de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, să le acorde timp liber, cu menținerea salariului mediu la locul de muncă de bază, să le furnizeze mijloacele necesare pentru a le permite să-și exercite drepturile și atribuțiile ce derivă din Legea securității și sănătății în muncă.

100.4. Elaborarea și realizarea unui Plan anual de măsuri de protecție a muncii, parte integrantă a contractului colectiv de muncă conform Regulamentului aprobat prin hotărârea Guvernului nr. 95 din 05.02.2009 „Pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008” (MO nr. 34-36 din 17.02.2009). În acest scop va aloca surse financiare în volum necesar, dar nu mai puțin de 2 la sută raportat la fondul de salarizare a Unității.

100.5. Asigurarea examenului medical periodic al salariaților, inclusiv la angajare, a vaccinării salariaților și testării psihologice din contul angajatorului în modul și termenele aprobate de Ministerul din domeniu.

100.6. Acordarea gratuită salariaților a echipamentului de protecție individuală și de lucru, materialelor igienico-sanitare conform normativelor stabilite. Crearea condițiilor pentru alimentația lucrătorilor în Unități.

Acordarea alimentației speciale salariaților conform criteriilor, care trebuie să fie parte componentă a contractului colectiv de muncă la nivel de Unitate, în baza normelor pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale nr. 40 din 16.08.2001 (MO nr. 33-35 din 07.03.2002) (Anexa nr. 5).

100.7. Asigurarea depistării, cercetării, înregistrării și evidenței accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilirea circumstanțelor și cauzelor ce le-au provocat, determinarea măsurilor de prevenire a lor, recuperării prejudiciilor accidentaților în modul și mărimile stabilite de actele normative și contractul colectiv de muncă.

Asigurarea plății indemnizației unice în cazul reducerii capacității de muncă sau decesului salariatului în rezultatul unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, conform prevederilor art. 18 din Legea securității și sănătății în muncă.

100.8. Organizarea asigurării individuale obligatorii a salariaților, ocupați în condiții de risc sporit împotriva accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale, în conformitate cu prevederile Legii nr. 756 din 24.12.1999 „Asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale” cu completările și modificările ulterioare.

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



*Să amenajeze locuri de muncă, protejate împotriva pericolelor care pot afecta în mod specific salariații sensibili la riscuri specifice pentru: femei gravide, lehuzele, femeile care alăptează copii, persoanele în vârstă de până la 18 ani, persoanele cu capacități funcționale limitate.*

100.10. Asigurarea instruirii salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă, inclusiv instruirii reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, nu mai rar decât o dată la 6 luni, alocând sursele necesare.

Asigurarea salariaților cu instrucțiunile privind funcționarea și exploatarea tehnicii și a instalațiilor; cu instrucțiunile privind protecția muncii și tehnicii securității muncii; cu regulamentul intern al Unității.

Cheltuielile privind instruirea sunt suportate de angajator.

Instruirea se efectuează conform unui Program, aprobat de angajator și coordonat cu comitetul sindical, în zilele lucrătoare în cadrul orelor de muncă.

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

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

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

100.14. Asigurarea dreptului preferențial al salariaților care activează în instituțiile sanitare la examinarea medicală, spitalizare, inclusiv spitalizarea la locul de muncă, tratament, efectuarea investigațiilor, cât și acordarea diverselor servicii medicale, stabilite prin Contractul colectiv de muncă.

100.15. Acoperirea parțială a cheltuielilor la tratarea salariaților din Unitate, în caz de necesitate, folosind în acest scop resursele financiare de la serviciile contra plată și economia mijloacelor financiare, stabilite prin Contractul colectiv de muncă.

100.16. Să organizeze vaccinarea personalului medical și rezidenților împotriva infectării cu virusul hepatitei „B” (HBV). Lista concretă a personalului medical și rezidenților care necesită a fi vaccinați se stabilește prin ordinul angajatorului.

100.17. Să identifice și să evalueze riscurile ocupaționale și gradul de expunere a salariaților acestor riscuri pentru fiecare loc de muncă. Să întreprindă măsuri pentru înlăturarea riscurilor ocupaționale.

101. Angajatorul, în comun cu comitetul sindical se obligă să realizeze următoarele măsuri privind serviciile de sănătate și HIV/SIDA:

101.1. Să sensibilizeze și să consolideze capacitatea profesională și personală în rândul lucrătorilor medicali, pentru a atenua impactul HIV/SIDA la locul de muncă.

101.2. În acest scop, periodic, la cursurile de instruire profesională nivel de Unitate, să studieze Ghidul comun cu privire la serviciile de sănătate și HIV/SIDA, elaborat de OIM și OMS.

101.3. Să se asigure, că toți lucrătorii medicali care sunt infectați sau afectați de HIV/SIDA, sunt protejați de orice formă de discriminare.

101.4. Să asigure accesul lucrătorilor medicali la servicii de consiliere și testare voluntară, la programe de tratament și sănătate la locul de muncă.

## CAPITOLUL IX

### DEZVOLTAREA PARTENERIATULUI SOCIAL ÎN SFERA MUNCII

102. 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.

103. Părțile semnatare a Convenției colective (nivel de ramură) se obligă să asigure participarea reprezentanților Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova la toate nivelurile cu drept de vot la lucrările:

- a) Colegiului Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale;
- b) Consiliului de Administrare a Companiei Naționale de Asigurări în Medicină;
- c) Prezidiului Consiliului Național de Evaluare și Acreditare în Sănătate;
- d) Consiliilor medicale și alte comisii ale Direcțiilor sănătății mun. Chișinău, mun. Bălți; UTA „Găgăuzia” și Unităților;
- e) Consiliilor de administrare ale IMSP.

104. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și Compania Națională de Asigurări în Medicină:

104.1. Vor prezenta Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova spre avizare proiectele ordinelor și altor acte emise de partenerii sociali nivel de ramură ce vizează drepturile de muncă, profesionale și social-economice ale salariaților din ramură.

104.2. La solicitare, vor prezintă informații, date statistice anuale privind ramura sănătății, asigurările obligatorii de sănătate, contractarea serviciilor medicale cu instituțiile medico-sanitare publice, alte documente ce vizează dezvoltarea, modernizarea și finanțarea ramurii sănătății și Unităților.

104.3. Nu vor împiedica participarea reprezentanților Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, incluși în echipa de contractare a instituțiilor medico-sanitare publice, la activitatea comisiilor de contractare a serviciilor medicale și soluționare a litigiilor dintre părți.

104.4. Vor examina, anual, (în primul trimestru) realizarea prevederilor Regulamentului-tip privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” în cadrul Unității.

105. Administrația Unității, în comun cu comitetul sindical, se obligă:

105.1. Să elaboreze Devizul de venituri și cheltuieli al Unității și Oferta de servicii pentru negocierea contractului de acordare a asistenței medicale populației. Ulterior, se obligă să negocieze cu Compania Națională de Asigurări în Medicină contractul de acordare a asistenței medicale populației.

105.2. În baza Regulamentului-tip „Pentru organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” să elaboreze regulamentul propriu și să asigure realizarea prevederilor acestuia.

105.3. Vor informa, anual, (în primul trimestru) părțile semnatare a prezentei Convenții despre realizarea Regulamentului propriu privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator – salariați” la nivel de Unitate.

105.4. Vor asigura participarea reprezentanților salariaților la lucrările comisiilor permanente de tarifare ale angajaților Unității, precum și altor comisii unde se examinează probleme care vizează interesele salariaților.

## CAPITOLUL X

### REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANELOR SINDICALE –

#### REPREZENTANȚI AI SALARIAȚILOR

106. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Compania Națională de Asigurări în Medicină și angajatorul IMSP IMU, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare:

a) 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;

b) 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.

**107. Angajatorul este obligat:**

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

107.2. Să respecte garanțiile pentru salariații aleși în organele sindicale, să le acorde persoanelor alese neeliberate din activitatea de producție până la 4 ore pe parcursul săptămânii, fragmentat sau cumulativ, cu menținerea

salariului, pentru realizarea obligațiilor sindicale. Durata concretă a timpului de lucru pentru îndeplinirea obligațiilor sindicale se determină prin contractele colective de muncă.

107.3. Persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi supuse sancțiunilor disciplinare și/sau transferate la alt lucru fără acordul preliminar scris al organului ai cărui membri sunt.

Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare fără acordul preliminar scris al organului sindical ierarhic superior.

107.4. Concedierea din inițiativa angajatorului a persoanelor alese în componența organelor sindicale și neeliberate de la activitatea de producție este admisă (respectându-se procedura generală de concediere), doar cu acordul organului sindical, membri ai căruia sunt, a președinților și membrilor comitetelor sindicale, organizatorilor grupelor sindicale – cu acordul organului sindical superior.

107.5. Să mențină salariul mediu lunar membrilor organelor sindicale electivă 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 de la locul de muncă de bază cu menținerea salariului mediu lunar formatorilor sindicali pe perioada participării sau desfășurării seminarelor sindicale educaționale.

107.6. Să acorde salariaților aleși în funcții electivă în organele sindicale și eliberate 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, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, iar la acordul salariatului – în altă 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.

107.7. Concedierea din inițiativa angajatorului a președinților comitetelor sindicale este inadmisibilă timp de doi ani din momentul expirării împuternicirilor electivă, în afară de cazul de lichidare completă a Unității sau în cazul comiterii de către salariat a acțiunilor culpabile, în urma cărora, conform prevederilor legislației muncii, este prevăzută posibila concediere în modul stabilit.

107.8.Să asigure condiții de activitate a comitetului sindical în corespundere cu Legea sindicatelor și Codul muncii. Limita alocărilor pentru aceste scopuri se negociază prin Contractul colectiv de muncă.

107.9.În conformitate cu prevederile art. 35 al Legii sindicatelor nr. 1129-XIV, din 07.07.2000, angajatorul este obligat să prevadă în devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare pentru soluționarea problemelor salariaților în sumă de 0,15% față de fondul de retribuire a muncii.

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

107.11.Să efectueze prin virament încasarea cotizațiilor sindicale lunare și să le transfere la conturile bancare ale organelor sindicale corespunzătoare. Organele sindicale vor interesa material salariații contabilității Unității pentru munca efectuată.

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

107.13.Să permită reprezentanților comitetului sindical (organizatorului sindical) să participe la lucrările organizate de angajator la care vor fi examinate probleme care vizează activitatea Unității și interesele salariaților.

107.14.Să respecte realizarea drepturilor organului sindical privind :

a) elaborarea și înaintarea propunerilor la proiectele actelor normative și legislative ce vizează interesele de muncă, social-economice și profesionale ale salariaților;

b) reprezentarea intereselor salariaților în organele de stat și patronale, respectând principiile parteneriatului social;

c) contribuirea la respectarea obligațiilor de serviciu de către salariați, disciplina și calitatea muncii;

d) participarea activă la dezvoltarea social-economică a Unității;

e) formarea și promovarea imaginii Unității și salariaților încadrați în sistemul de sănătate;

f) controlul respectării actelor legislative și a altor acte normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizare, protecția muncii, precum și executare a convenției colective, contractului colectiv și individual de muncă;

g) participarea la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de boli profesionale;

h) depistarea încălcărilor dreptului muncii, cere obligatoriu angajatorului, prin intermediul organelor respective, autorităților publice competente luarea de măsuri urgente pentru redresarea situațiilor care contravin legislației muncii;

i) distribuirea salariaților a biletelor de tratament sanatorial și odihnă pentru copii în raport direct cu numărul salariaților din Unitate și volumul surselor alocate în acest scop;

j) organizarea activităților sportive și culturale pentru salariați;

k) contribuirea la rezolvarea conflictelor colective și litigiilor individuale de muncă în corespundere cu legislația în vigoare, în scopul preîntâmpinării grevelor și a altor acțiuni de protest;

l) acordarea organelor sindicale și membrilor de sindicat a consultațiilor gratuite și ajutor în soluționarea legitimă a problemelor apărute;

m) reprezentarea, în caz de necesitate, a intereselor membrilor de sindicat în instanțele de judecată;

n) organizarea activității de instruire sindicală și în domeniul legislației muncii;

o) participarea la atestarea și tarifarea salariaților;

p) examinarea de sine stătător a condițiilor de muncă, elaborarea propunerilor pentru îmbunătățirea acestora;

q) contribuirea la utilizarea corectă și eficientă a surselor și bunurilor materiale ale Unității;

r) îndeplinirea și altor obligațiuni ce țin de respectarea normelor legislației în vigoare a Republicii Moldova și Statutul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

## CAPITOLUL XI

### SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

108. În scopul prevenirii conflictelor colective de muncă la nivel de ramură, teritoriu și Unitate părțile au convenit să depună eforturi pentru a realiza pe deplin prevederile Convenției colective (nivel de ramură).

109. Conflictelor colective de muncă la nivel de ramură, teritoriu și Unitate vor fi soluționate conform prevederilor Codului muncii și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor la nivel de ramură și de Unitate.

110. În cazul nerespectării prevederilor Contractului colectiv, Comitetul sindical își asumă dreptul declanșării conflictului colectiv de muncă la nivel de ramură.

111. Declanșarea conflictelor colective de muncă și a acțiunilor de protest în masă la nivel ramural, teritorial și de Unitate se va desfășura conform Codului muncii al Republicii Moldova, Legii cu privire la întruniri și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă.

## CAPITOLUL XII

### HĂRTUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

112. Părțile recunosc că relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe principiile bunei credințe, ceea ce înseamnă că toate activitățile angajatorului trebuie să urmărească îndeplinirea scopului bunei funcționări a Unității. În nici un caz acțiunile conducătorului nu trebuie să vizeze personalitatea sau integritatea morală și profesională a salariatului.

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

114. 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.

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

116. 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.

117. 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 evalueze 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;

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

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

e) prevenirea violenței fizice și verbale față de salariați din partea pacienților, rudelor acestora și a terților.

## CAPITOLUL XIII

### DISPOZIȚII FINALE

118. Prevederile Contractului colectiv sunt considerate de drept minime și obligatorii pentru aplicare în Unitate.

119. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru Unitate, angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului Contract.

120. Părțile se obligă să examineze realizarea prevederilor Contractului colectiv la ședința comună anuală a organelor sale de conducere, informând salariații despre îndeplinirea ei.

121. Părțile sunt în drept, pe parcursul valabilității Contractului colectiv, să propună modificări și completări. Nerespectarea clauzelor prezentului Contract atrage răspunderea conform legii.

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

123. Anexele sunt parte integrantă a Contractului colectiv.

124. Controlul asupra îndeplinirii prevederilor prezentului Contract se pune în seama Comisiei pentru consultări și negocieri colective în domeniul ocrotirii sănătății formată de Părți pe bază de paritate.

### **APROBAT PRIN HOTĂRÂRILE:**

Consiliul Medical al  
IMSP Institutul  
de Medicină Urgentă  
PV nr.1 din 28.05.2018

**Director**  
**al IMSP IMU**  
**Mihail Ciocanu**

---

Comitetul Sindical  
al IMSP IMU  
PV nr.5 din 30.05.2018

**Președintele Comitetului**  
**Sindical al IMSP IMU**  
**Corneliu Cheaburu**

---