



INSTITUȚIA MEDICO-SANITARĂ
PUBLICĂ INSTITUTUL ONCOLOGIC

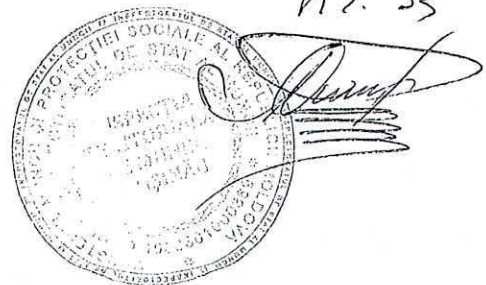
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
al IMSP Institutul Oncologic
pentru anii 2023-2026

ÎNREGISTRAT:

Inspectoratul Teritorial al
Muncii, municipiul Chișinău

„27” martie 2023

Nr. 33



Chișinău 2023

CUPRINS

CAPITOLUL I	
DISPOZIȚII GENERALE.....	3
CAPITOLUL II	
ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI	
ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	4
CAPITOLUL III	
UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ.....	7
CAPITOLUL IV	
DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE	
PRIVIND RAPORTURILE DE MUNCĂ DINTRE ANGAJATOR ȘI SALARIAT.....	9
CAPITOLUL V	
TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR.....	10
CAPITOLUL VI	
REMUNERAREA ȘI NORMAREA MUNCII.....	16
CAPITOLUL VII	
SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ.....	21
CAPITOLUL VIII	
PARTENERIATUL SOCIAL ÎN UNITATE.....	22
CAPITOLUL IX	
REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII COMITETULUI SINDICAL –	
REPREZENTANT AI SALARIAȚILOR IMSP INSTITUTUL ONCOLOGIC.....	23
CAPITOLUL X	
SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ.....	25
CAPITOLUL XI	
HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ.....	26
CAPITOLUL XII	
DISPOZIȚII FINALE.....	27
ANEXE (1-10).....	28-81

Administrația și Comitetul sindical al IMSP Institutul Oncologic (în calitate de reprezentantă a salariaților la nivel de unitate), denumite în continuare Părți, în scopul realizării măsurilor coordonate ce țin de apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale pentru salariații-membri de sindicat din cadrul IMSP Institutul Oncologic, au încheiat prezentul Contract colectiv de munca (nivel de Unitate) pe anii 2023-2026, convenind următoarele:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract colectiv de munca este încheiat în baza prevederilor Convenției Colective (nivel de ramura) pe anii 2022-2025, Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Legii sindicatelor nr.1129/2000 și altor acte normative în vigoare.

2. Părțile se obligă să întreprindă măsuri concrete întru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de Declarația Universală a Drepturilor Omului din 10.12.1948, Convențiile OIM ratificate de Republica Moldova, Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, prezentul Contract și alte acte normative în vigoare.

3. Părțile recunosc că sunt egale în drepturi și libere în negociere, acceptă prevederile prezentului Contract și își asumă obligația de respectare a acestuia.

4. Părțile recunosc libera exercitare a drepturilor Sindicatului și libera opinie a fiecărui salariat - membru de sindicat, în conformitate cu Convențiile OIM, ratificate de Republica Moldova și legislația națională în vigoare. Se interzice influențarea salariaților de a renunța la calitatea de membru de sindicat sau obligarea acestora de a adera la o altă structură sindicală.

5. Prezentul Contract se încheie pe o perioadă de 4 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 socio-economice, prin protecția drepturilor și intereselor legitime ale salariaților, prevăzute de prezentul Contract, Convenția colectivă (nivel de ramură) și alte acte normative.

6. Contractul colectiv are drept scop apărarea drepturilor și garanțiilor salariaților-membri de sindicat al IMSP Institutul Oncologic.

7. Sub incidența prezentului Contract cad salariații - membri de sindicat, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Contractul colectiv în numele acestora, precum și salariații - membri de sindicat, care au aderat la Contract după încheierea acestuia.

7.1. Dreptul de a adera la prezentul Contract îl au salariații care obțin calitatea de membru de sindicat în perioada acțiunii acesteia.

7.2. Salariații care nu sunt membri ai organizației sindicale primare din cadrul IMSP Institutul Oncologic, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract, în cazul în care vor achita lunar sindicatului 1% din salariu/bursă în modul stabilit de prevederile art.390 din Codul muncii.

8. În caz de încălcare a prevederilor prezentului Contract, fiecare dintre Părți este în drept să ceară, în termen de 7 zile calendaristice, convocarea Comisiei de dialog social „angajator-salariați”, pentru consultări și negocieri colective în vederea prevenirii, medierii și soluționării conflictelor apărute și să ia decizii în corespundere cu Regulamentul privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și litigiilor apărute la nivel de unitate.

9. 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.

10. Dacă pe perioada acțiunii Contractului una dintre Părți consideră necesar să se facă precizări sau completări asupra unor prevederi ale acestuia, acest lucru este comunicat în scris celeilalte 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.

11. Administrația Unității și Comitetul sindical se obligă să asigure accesul tuturor salariaților la conținutul prezentului Contract și al modificărilor/sau completărilor introduse.

12. Comitetul sindical al IMSP Institutul Oncologic în contextul asigurării participării reprezentanților salariaților la procesul decizional, va examina, consulta și aviza proiectele de decizii elaborate de Administrație, ce vizează drepturile și garanțiile socio-economice și profesionale ale salariaților, în temeiul prevederilor Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional.

13. În cazurile realizării prevederilor prezentului Contract, conform normelor negociate, Comitetul Sindical se va abține de la organizarea și desfășurarea acțiunilor de protest în cadrul Unității.

14. Părțile, în măsura competențelor sale, vor întreprinde acțiuni și vor declara toleranță zero corupției în activitatea angajaților.

15. 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 aprobă alte reglementări legale mai favorabile decât cele menționate în prezentul Contract, acțiunea acestora va prevala.

16. Salariații – membri de sindicat, 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.

17. La angajare, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre prezența Contractului colectiv de muncă, Regulamentul intern al Unității și conținutul acestora, contra semnătură.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI

ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

18. 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.

18.1. Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator, conform Modelului aprobat prin Convenția colectivă (nivel național) nr.4/2005 și prevederile art.49 alin.(1) din Codul muncii (Anexa nr.1).

18.2. Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi negociate de părți, decât cele prevăzute în model.

19. 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 (în format de hârtie) se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator. 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. Contractul individual de muncă își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel. Contractul individual de muncă nu poate conține clauze sub nivelul celor prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul Contract.

20. Se interzice orice limitare în drepturi 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.

21. 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 art. 260 din Codul 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 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) din Codul muncii.

Prin prezentul Contract colectiv de muncă poate fi prevăzut un termen minim al Contractului individual de muncă cu persoanele pensionate mai mare de doi ani.

22. În cazul în care angajatorul a emis ordin de angajare, acesta se aduce la cunoștință salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului, legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.

23. Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă, 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 la sediul 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.

24. 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.

25. 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. Modificarea 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.

26. Concedierea este desfacerea Contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și se efectuează în conformitate cu prevederile art.86 din Codul muncii. Se admite concedierea din inițiativa angajatorului a salariatului în legătură cu deținerea statutului de pensionar pentru limita de vârstă, potrivit dispozițiilor art.86 alin. (1) lit. y¹).

27. În perioada valabilității prezentului Contract nu se admite reducerea în masă a salariatilor. 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.

28. Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul IMSP Institutul Oncologic, cu modificarea Contractului individual de muncă, conform art.68 din Codul muncii, precum și angajarea prin transferarea la o muncă permanentă la o altă Unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu Unitatea, se permit numai cu acordul scris al părților. Cu acordul scris al părților, în baza ordinului emis de către angajator, salariatul poate fi transferat temporar la o altă muncă din cadrul aceleiași Unități, pe o perioadă de până la o lună, cu posibilitatea prelungirii acestui termen până la un an.

În caz de transfer, angajatorul va păstra funcția salariatului deținută până la transfer. Totodată, părțile vor opera modificările necesare în Contractul individual de muncă conform art.68 din Codul muncii, în temeiul ordinului emis de angajator care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

29. 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 sau dezacordului.

30. În caz de reorganizare sau de schimbare a proprietarului Unității, succesorul preia toate drepturile și obligațiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului, ce decurg din prezentul Contract, și din contractele individuale de muncă. Concedierea salariatilor în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statelor de personal din Unitate.

31. În cazul lichidării Unității, angajatorul va întreprinde măsuri pentru asigurarea cu locuri de muncă a femeilor gravide și a femeilor care îngrijesc copii în vârstă până la 4 ani.

32. În cazul demisiei salariatului, angajatorul în dependentă de necesitățile de serviciu poate încheia contract individual de muncă cu un alt salariat în perioada de 14 zile calendaristice, de la data depunerii cererii de demisie, precum și în cazurile prevăzute în art.85 alin.(2) din Codul muncii.

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

Reieșind din posibilitățile financiare ale Unității, poate fi stabilită o indemnizație unică mai mare sau alte tipuri de stimulări a activității profesionale (ajutoare materiale, mențiuni, diplome, solicitări către autoritățile competente pentru oferirea distincțiilor de stat etc.).

CAPITOLUL III

UTILIZAREA FORTEI DE MUNCĂ ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ

34. Administrația și Comitetul Sindical al IMSP Institutul Oncologic vor întreprinde acțiuni privind: elaborarea și înaintarea către organele competente a propunerilor privind îmbunătățirea protecției profesionale, economice, sociale și juridice a salariaților.

35. Părțile în limitele competenței lor vor întreprinde măsuri privind:

- a) eficientizarea managementului resurselor umane, inclusiv prin promovarea formării profesionale;
- b) utilizarea resurselor umane în conformitate cu normativele de personal din ramură;
- c) combaterea fenomenului de disponibilizare în masă, inclusiv pe criteriul atingerii vârstei de pensionare a salariaților;
- d) încadrarea prioritară în câmpul muncii a tinerilor specialiști;
- e) informarea publică despre locurile vacante în Unități.

36. Unitatea va informa publicul prin diferite metode (publicare în ziare și reviste, afișare pe panoul informativ etc.), inclusiv prin plasarea pe pagina web și a proprii pagini a rețelelor de socializare a Unității informația privind posturile vacante.

37. În timpul aflării salariatului în deplasare, angajatorul este obligat să mențină locul de muncă (funcția) și salariul mediu, precum și să compenseze cheltuielile legate de deplasare în interes de serviciu.

38. Angajatorul este obligat să stabilească și să acorde înlesniri, garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ, în temeiul prevederilor art.178-182 din Codul muncii și Regulamentul cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.435/2007, cu prevederea unei clauze în contractul colectiv de muncă și/sau în cel individual de muncă.

39. Salariații care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, post-doctorat, organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii, sunt asimilați în drepturile prevăzute în Regulamentul sus menționat.

40. Angajatorul, de comun cu autoritatea administrației publice locale, poate stabili și acorda și alte înlesniri și avantaje pentru tinerii specialiști (inclusiv cei din categoria personalului non medical) în scopul motivării acestora de a activa în cadrul Unității.

41. 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.

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

43. Angajatorii vor asigura formarea profesională și perfecționarea cadrelor medicale și de profil farmaceutic, cel puțin o dată în 5 ani.

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

45. Formarea profesională a salariaților va fi organizată și asigurată din contul angajatorului (Unității) 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 Unității.

46. 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.

47. 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.

48. 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 în țară și peste hotare, formare individualizată și alte forme convenite între angajator și salariat.

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

50. În cazul în care Unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, angajatorul va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea acțiunii și va oferi salariaților Unității posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

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

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

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

În cazul când salariatul s-a înmatriculat din propria inițiativă în instituția de învățământ superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes li se vor acorda anumite garanții conform Codului Muncii RM.

54. Angajatorul este în drept să încheie, în formă scrisă, contracte de calificare profesională cu salariații Unității. Cheltuielile aferente formării profesionale vor fi suportate din contul Unității. În aceste cazuri persoanele care au obținut calificarea profesională din contul angajatorului sunt obligate să activeze în Unitatea respectivă în conformitate cu calificarea profesională primită conform prevederilor contractului.

55. 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 Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.10/2012.

CAPITOLUL IV DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE

PRIVIND RAPORTURILE DE MUNCĂ DINTRE ANGAJATOR ȘI SALARIAT

56. 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:

56.1. Drepturile angajatorului:

- a) stabilirea atribuțiilor de funcție pentru fiecare salariat, corespunzător funcției/profesiei deținute;
- b) evaluarea modului de îndeplinire a sarcinilor de muncă;
- c) stabilirea obiectivelor și criteriilor de performanță individuală, precum și a criteriilor de evaluare a acestora;
- d) emiterea ordinelor și dispozițiilor la nivel de Unitate care nu vor conține clauze ce ar înrăutăți drepturile și garanțiile salariaților;

56.2. Obligațiile angajatorului:

- a) informarea salariaților despre existența și conținutul contractului colectiv de muncă;
- b) respectarea drepturilor salariaților prevăzute de Contractul colectiv de munca ;
- c) informarea personalului cu atribuțiile de serviciu și cu normele de muncă stabilite;
- d) promovarea formării profesionale și perfecționării cadrelor medicale din mijloacele financiare ale Unității;
- e) acceptarea solicitărilor salariaților în vederea beneficierii de concediu paternal;
- f) aprobarea și/sau modificarea statele de personal ale Unității în conformitate cu legislația în vigoare.
- g) 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.);
- h) promovarea angajării persoanelor cu dizabilități în cadrul Unității, în limita a cel puțin 5% din numărul angajaților, în scopul incluziunii sociale a acestor persoane;
- i) gestionarea transparentă a resurselor financiare și bunurilor materiale ale Unității;
- j) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea Unității, prin intermediul organului sindical, în conformitate cu prevederile art.20, 42 și 42¹ din Codul muncii;
- k) consultarea organului sindical în privința deciziilor care pot afecta drepturile și interesele salariaților;
- l) conlucrarea cu Comitetul sindical al Unității pentru a preveni litigiile individuale de muncă și conflictele colective de muncă.

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

57.1. Drepturile salariatului:

- a) obținerea consultației și ajutorului din partea sindicatului la negocierea, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- b) primire și/sau beneficierea de ajutor material în condițiile prevăzute de legislație, contractul colectiv sau cel individual de muncă și Regulamentul-tip privind primirea și acordarea ajutorului material salariaților aprobat la nivel de Unitate (Anexa nr.8);
- c) beneficierea gratuită de echipamente individuale de protecție conform normelor în vigoare și Anexei din Contractul colectiv de muncă sau clauzei din contractul individual de muncă;
- d) participarea la concursurile pentru ocuparea posturilor vacante de conducători de subdiviziuni în cadrul prestatorilor publici de servicii medicale, cunoașterea rezultatelor atestărilor și concursurilor;
- e) participarea, prin reprezentanții Comitetului Sindical, în condițiile legislației muncii, la administrarea Unității; la negocierile colective;
- f) accesul la informația privind activitatea unității;
- g) respectarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curând sau care alăptează, în conformitate cu legislația în vigoare.

57.2. Obligațiile salariatului:

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

58. 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 ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR

59. Timpul de muncă

59.1. Pentru personalul medico-sanitar al IMSP Institutul Oncologic, inclusiv pentru cercetătorii științifici din cadrul instituțiilor medico-sanitare care desfășoară activitate științifică în conformitate cu cadrul legal, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 ore pe săptămână, sau cel mult 7 ore pe zi la funcția de bază.

Durata concretă este reglementată prin Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu anual suplimentar plătit și durată redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1223/2004.

59.2. 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.

59.3. Pentru salariații care activează în Unitate 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.

59.4. În durata timpului de muncă se include:

- a) pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;
- b) îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- c) refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice și alți factori;
- d) timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității;
- e) timpul aflării la Unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă;
- f) timpul destinat igienei personale în cazul activității în condiții nocive, toxice, insalubre sau infecțioase, cu durata stabilită în Regulamentul intern al Unității, sau în alte acte normative (ghiduri/protocoale/standarde medicale);
- g) timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție, cu durata stabilită în Regulamentul intern al Unității sau în alte acte normative (ghiduri/protocoale/standarde medicale).

59.5 Programul privind 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 (Anexa nr.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.

59.6. 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.

59.7 Durata săptămânii de lucru în Unitate, este de 5 zile.

59.8 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.

59.9 Zilele de repaus sunt sâmbăta și duminica, cu excepția angajaților care activează și desfășoară activitatea în program continuu (schimburi /ture). În acest caz, acestor angajați, zilele de repaus, li se acordă conform Programului de activitate al Unității stabilit de administrație, de comun acord cu Comitetul Sindical, în timpul săptămânii următoare.

59.10 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.

59.11. Pentru Unitate, este aplicată evidența globală a timpului de muncă. În acest caz durata timpului de muncă nu va depăși norma lunară stabilită, iar perioada de evidență nu va fi mai mare de un an.

În cazul evidenței globale a timpului de muncă numărul mediu de ore lucrătoare pe lună constituie:

a) 169 ore lunar – în cazul duratei normale a timpului de muncă de 40 ore pe săptămână, respectiv 8 ore în zi;

b) 147 ore lunar – în cazul duratei reduse a timpului de muncă de 35 ore pe săptămână, respectiv 7 ore în zi;

59.12 În Unitate se acorde populației asistență medicală neîntreruptă (urgentă spitalicească), continuitatea asistenței medicale se asigură prin ture/gărzi.

59.13 Durata turei/gărzii nu poate fi mai mare de 12 ore. Însă, în contextul în care instituția înregistrează un deficit continuu de cadre medicale, întru asigurarea acordării asistenței medicale continue populației, conducătorii, cu acordul Comitetului Sindical pot stabili durata turei/gărzii mai mare de 12 ore, exclusiv cu acordul scris al salariatului.

În cazul organizării muncii în ture/gărzi cu o durată mai mare de 12 ore, angajatorul, în comun cu Comitetul Sindical vor asigura următoarele:

a) respectarea duratei lunare a timpului de muncă;

b) asigurarea securității și sănătății în muncă a angajaților atrași la muncă în ture/gărzi;

c) stabilirea pauzelor de masă și odihnă și asigurarea condițiilor pentru luarea mesei și pentru odihnă;

d) monitorizarea influenței timpului de muncă majorat asupra stării de sănătate a salariaților (fenomenul arderii profesionale) și calitatea serviciilor;

e) asigurarea repausului între ture/gărzi.

59.14 Nu se admite atragerea la munca în ture/gărzi a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează, precum și a persoanelor cărora le este contraindicată munca în schimburi cu o durată mai mare decât cea normală, conform certificatului medical.

59.15 În cazul unor situații deosebite, care necesită acordarea de asistență medicală urgentă sau prestarea urgentă a unor servicii din partea unor specialiști de profil pentru care nu este instituit post non-stop în cadrul Unității, în cazuri grave care necesită consult medical, în cazuri de accidente colective etc., în situații care necesită prezența mai multor medici de specialitate decât cei care se află în tura/garda respectivă, se poate face chemarea salariatului de la domiciliu pentru rezolvarea acestor situații.

În acest caz orele de muncă prestate vor fi considerate ore suplimentare de muncă, care vor fi remunerate conform legislației în vigoare.

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

59.17 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, în baza unei cereri scrise, argumentate, cu anexarea confirmărilor necesare, prin acordul părților, poate beneficia de reducere a duratei normale a timpului de muncă cu 2 ore pe zi fără să fie afectată buna desfășurare a activității subdiviziunii.

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

59.19 Salariații care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu Unitatea, 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.

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

60. Evidența timpului de muncă

60.1. Angajatorul este obligat să țină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat (la funcția de bază și prin cumul, 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.

60.3 Documentul primar prin care se ține evidența timpului de muncă îl reprezintă Tabelul de evidență a timpului de muncă/Tabelul de pontaj, care se îndeplinește la sfârșitul lunii (Anexa nr.4).

60.4 Angajatorul este obligat să desemneze prin ordin (dispoziție) salariați cu funcție de răspundere, care să efectueze evidența timpului de muncă prestat efectiv (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 să întreprindă măsuri pentru a nu admite cazuri de încălcare a normelor timpului de muncă prevăzute de Codul muncii, alte acte normative ale Republicii Moldova și de prezentul Contract

60.5 Graficele lunare de activitate se întocmesc separat pentru fiecare subdiviziune din Unitate de către asistenta medicală superioară sau de o alta persoana autorizata, precum și pe fiecare funcție ocupată (de bază, prin cumul, înlocuire), la începutul lunii, vizat de regulă de șeful de subdiviziune, Președintele Comitetului sindical și se aprobă de conducerea Unității.

60.6. Programul muncii în ture/gărzi se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare.

61. Timpul de odihnă

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

În Unitățile medico-sanitare angajatorul este obligat să asigure salariaților pauze și condiții pentru odihnă și alimentație în timpul muncii, inclusiv în timpul de noapte, în zilele de odihnă și de sărbătoare, în condiții sigure și sănătoase la locul de muncă, cu respectarea duratei lunare a timpului de muncă.

61.2 În cadrul programului zilnic de muncă, pauza de masă este 30 minute și nu se include în timpul de muncă.

61.3 În secțiile cu program continuu de muncă pentru salariații membrii de sindicat angajați în secția Terapie Intensivă, secția internări, durata pauzei de masă și odihnă se include în timpul de muncă.

61.4 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 durata de 15 minute fiecare.

În ziua de muncă de 12 ore, pauzele reglementate trebuie să fie efectuate în primele 8 ore ca și pauzele din ziua de 8 ore, iar în ultimele 4 ore, după fiecare oră câte 15 minute.

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

61.6. Membrilor de sindicat care lucrează în ture/gărzi, li se asigură cel puțin de 2 ori pe lună, repausul săptămânal sâmbăta și duminica.

61.7. 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.

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

61.8. Ziua Hramului bisericii municipiilor Chișinău este zi de sărbătoare pentru salariații angajați ai IMSP Institutul Oncologic.

62. Acordarea concediilor

62.1. Salariaților IMSP Institutul Oncologic 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 alin.(5) din Codului muncii al Republicii Moldova).

62.2. Concediul suplimentar plătit se acordă în conformitate cu prevederile Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă personalului medico-sanitar și în corespundere cu prevederile prezentei Convenții, inclusiv cele negociate și adoptate în Lista-tip a funcțiilor și profesiilor care beneficiază de concediul de odihnă anual suplimentar plătit în ramura (Anexa 3).

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

62.4. Pentru salariații cu dizabilități severe, în cazul în care acestea nu beneficiază de alte facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dezabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice.

62.5. Administrația de comun acord cu Comitetul Sindical, până la 15 decembrie al anului calendaristic care expiră, este obligată să aprobe Programul 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 bunei funcționări a Unității.

63.6 Acordarea concediului de odihnă în altă perioadă decât cea prevăzută de Program, se face cu aprobarea angajatorului.

63.7. 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 cu acordul părților.

63.8. În cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei 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.

63.9. Salariatului-membru de sindicat căruia i s-a acordat din partea sindicatului un bilet de tratament balneo-sanatorial, 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.

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

63.11. Salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului și numai pentru situații de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența acestuia în unitate. În acest caz, salariatul nu restituie indemnizația pentru zilele de concediu nefolosite.

63.12. 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.

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

63.14. 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.

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

63.16. Concediul de odihna anual plătit pentru cadrele științifice, se acordă conform normelor prevăzute de art.299 și art.300 din Codul muncii.

63.17. La prezentarea actelor respective, salariații din Unitate beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri (reflectat în anexa **nr.3** la CCM)

- | | |
|--|--|
| a) căsătoria salariatului | - 4 zile |
| b) nașterea sau înfierea copilului | - 2 zile |
| c) căsătoria copiilor salariatului | - 2 zile |
| d) decesul părinților, socrilor, soțului/soției, copiilor | - 3 zile, iar în caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km – 5 zile |
| e) decesul rudelor de gradul II | - 2 zile |
| f) încorporarea salariatului, membrului familiei în armată | - 1 zi |
| g) părinților/tutorelui care au copii în clasele I-IV | - în prima și ultima zi a anului școlar |
| h) părinților/tutorelui care au copii în clasele IX și XII | - în ultima zi a anului școlar |
| i) aniversări și jubilee (30; 40; 50; 60; 70 ani etc.) | - 1 zi |
| j) trecerea la alt loc de muncă în altă localitate | - 1 zi |

Concediul suplimentar respectiv se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă. În cazurile când zilele respective coincid cu concediul anual plătit, acestea se alipesc la durata concediului anual respectiv plătit.

63.18. 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.

63.19. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal cu o durată de 3 zile calendaristice, cu menținerea salariului mediu (achitat din mijloacele financiare ale angajatorului). Concediul paternal se acordă în primele 56 de zile de la nașterea copilului, în baza unei cereri scrise a salariatului.

63.20. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal suplimentar de 14 zile calendaristice plătite de CNAS (art.124¹ alin.(4), din Codul muncii). Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 12 luni de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.

63.21. 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.

63.22. 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.

63.23. 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

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

65. 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.

66. Medicii și farmaciștii rezidenți dispun de aceleași drepturi și obligații ca și angajații Unității. Medicii și farmaciștii rezidenți sunt salariați în cadrul Unității în care au fost repartizați. Cheltuielile de personal pentru medicii și farmaciștii rezidenți sunt acoperite din Fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală (în limitele prevăzute în Criteriile de contractare a prestatorilor de servicii medicale în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală).

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

68. 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 disciplinară persoanele vinovate, conform legislației în vigoare.

69. 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.

70. Plata salariului angajaților 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.

71. Salariul se achită în zilele de lucru până la data de 10 a lunii următoare .

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

72. 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.

73. Salariile de bază/de funcție/tarifare ale salariaților vor fi modificate pe parcursul valabilității prezentului Contract ca urmare a apariției unor modificări în legislația muncii cu respectarea prevederilor art.140 din Codul muncii.

74. Munca prestată pe timp de noapte.

74.1. Pentru munca prestată pe timp de noapte (efectuată între orele 22.00 și 6.00) se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 50% din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.

74.2. În Unitate suplimentul pentru munca de noapte se stabilește în sumă fixă, integral pentru 8 ore de muncă (efectuate între orele 22.00 și 6.00), se va efectua, în conformitate cu Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.837/2016.

Dacă suplimentul pentru munca de noapte stabilit în sumă fixă în Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală este mai mic decât mărimea minimă stipulată în Codul muncii (cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp), angajatorul este în drept să stabilească o valoare mai mare a suplimentului pentru plata orelor de noapte, fie în mărime procentuală pe unitate de timp, fie în sumă fixă conform unei altei grile, în raport cu complexitatea muncii efectuate.

74.3. Durata muncii pe timp de noapte (schimbul/turei/gărzii de noapte) nu se reduce salariaților pentru care este instituită durata redusă a timpului de muncă stabilită în Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1223/2004.

75. 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. Posturile efective pentru care se stabilește sporul în cauză sunt incluse în „Lista-tip a ramurilor „Sănătate și asistență socială” a lucrătorilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare (HG1335/2002) pentru care salariaților li se stabilește sporuri de compensare în mărimi fixe” (Anexa nr.5).

În temeiul art.139 din Codul muncii și art.15 din Legea salarizării nr.847/2002, Părțile au negociat și aprobat prin prezenta Convenție, în funcție de gradul de nocivitate, sporurilor

de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile în mărimile indicate în Anexa nr.5.

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

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

77. În cazurile în care Unitatea sau subdiviziunea ei staționează în urma încălcărilor legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă ce nu au survenit din vina salariaților, cât și atunci când salariatul refuză să-și exercite obligațiile de funcție din motive de încălcare a normelor securității și sănătății muncii, încălcări ce-i periclitează viața și sănătatea, salariatului i se păstrează salariul mediu .

78. Plata muncii suplimentare se efectuează conform art.157 din Codul muncii și Modulului de calculare a plății muncii suplimentare în unitățile medico-sanitare cu evidența globală a timpului de muncă, anexat la prezentul Contract (Anexa nr.6).

79. 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, 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.

80. 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 plăților cu caracter stimulator se aprobă de către angajator, de comun cu Comitetul sindical, conform prevederilor Regulamentului intern al Unității elaborate în acest sens.

Acordarea premiilor, ajutorului material și altor plăți cu caracter stimulator se efectuează conform timpului efectiv lucrat al salariatului.

81. 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.

81.1.Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru angajați, 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, în cazul încadrării în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobat de Ministerul Sănătății.

81.2 Mijloacele financiare aferente achitării sporurilor/suplimentelor la salariu pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță profesională a muncii, se planifică și se utilizează doar în acest scop.

82. Președintele Comitetului sindical (sau alt membru al comitetului după caz) va fi inclus în componența următoarelor Comisii interne: Comisia privind tarifarea angajaților, Comisia privind stabilirea vechimii în muncă și a vechimii în specialitate a angajaților, Comisia de evaluare și validare a performanțelor profesionale individuale în muncă.

83. Anual, înainte de întocmirea Devizului de venituri și cheltuieli, angajatorul de comun cu Comitetul sindical, va efectua tarifarea angajaților din Unitate, conform Regulamentului privind evaluarea muncii și tarifarea angajaților, aprobat de Ministerul

Sănătății și Federația Sindicală „Sănătatea”, respectând principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor de funcție, sporurilor și suplimentelor la salariul de bază/funcție.

84. 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.

85. Salariații Unității pot beneficia de premii reglementate de actele normative în vigoare, precum și de premii și ajutor material stabilite în Regulamentul instituțional privind premiile și acordarea ajutorului material salariaților (anexat la Contractul colectiv de muncă), (Anexa nr. 8).

86. 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. Retribuirea timpului de staționare se stabilește în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă ori în Regulamentul intern al Unității.

87. Munca prin cumul

87.1. Funcțiile vacante și temporar vacante pot fi ocupate prin cumul de către persoane angajate în Unitate sau din altă Unitate, numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune cu cel corespunzător funcției de bază.

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

87.2. Pentru asigurarea asistenței medicale continue, în cazurile insuficienței de personal medical, salariații Unității poate activa prin cumul la locul de muncă de bază sau în alte Unități, în volum de până la un salariu de bază/de funcție cu acordarea sporurilor și suplimentelor obligatorii stabilite de legislația în vigoare.

87.3. Medicilor cu funcție de conducere și adjuncților lor (medici) din Unitate vizate în prezentul Contract, li se permite în Unitatea în care sunt încadrați, în cazul funcției vacante și temporar vacante a medicului specialist, să presteze munca prin cumul conform specialității în volum de până la 0,5 salariu de medic specialist/, în condițiile de salarizare stabilite pentru funcția în cauză, cu toate sporurile și adaosurile.

87.4. Cercetătorilor științifici din cadrul Unității care desfășoară activitate științifică în conformitate cu cadrul legal li se permite, în cazul funcției vacante de medic specialist, să presteze muncă prin cumul conform specialității în volum de până la 0,5 salariu de medic.

Evidența muncii prestate prin cumul, indiferent de caracterul și volumul ei, se reflectă în Tabelul de evidență a timpului de muncă/ Tabelul de pontaj.

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

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

87.7. 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