

eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu lunar aferent funcției prestate prin cumul.

88. Cumularea de profesii (funcții)

88.1. Suplimentul pentru cumularea de funcții și atribuții se stabilește salariaților, la necesitate, astfel încât să nu afecteze calitatea serviciilor prestate, prin actul administrativ al conducătorului.

88.2. Suplimentul pentru cumularea de funcții și atribuții se stabilește în mărime procentuală în funcție de volumul real de muncă prestată aferentă funcției cumulate, în limitele a 50%-100% din cuantumul salariului (de funcție/de bază/tarifar) stabilit în conformitate cu actele normative în vigoare care reglementează retribuirea muncii salariaților din Unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică.

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

88.4. Lista profesiilor cumulate nu se limitează. Cumularzii se bucura de aceleași drepturi ca și titularii.

88.5. 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.

89. Statele de personal

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

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

89.3. Unitatea poate folosi modelul recomandat a Statelor de personal, aprobat prin Convenția colectivă (la nivel național) nr.12/2012, dar și să aprobe propria formă a Statelor de personal.

89.4. Unitatea are dreptul să decidă singură ce funcții și profesii sunt necesare în statele de personal și este în drept să calculeze independent numărul unităților de personal pentru fiecare post/funcție, reieșind din specificul de activitate medicală și din necesitățile instituției.

89.5. În cazul, când nu există suficient volum de muncă pentru 1 unitate/funcție de personal, este posibil să se introducă în statele de personal posturi de 0,75, 0,5 sau 0,25 dintr-o unitate de personal/funcție.

89.6. Anual, la nivelul fiecărei Unități, se evaluează locurile de muncă și statele de personal și se ajustează statele de personal în corelare cu necesitățile activităților desfășurate în Unitate.

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

CAPITOLUL VII

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

90. Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:

90.1. Asigurarea securității și sănătății lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată, respectarea normelor igienico-sanitare;

90.2. Asigurarea urmăririi comportării în exploatare și intervențiile sistematice și complementare a clădirilor și altor construcții, a condițiilor de muncă, conform normelor de securitate și sănătate în muncă, cu prevederea mijloacelor financiare în acest sens în Devizul de venituri și cheltuieli a Unității.

90.3. Organizarea serviciului de protecție și prevenire în Unitate.

90.4. 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, cu excepția unităților unde există serviciul respectiv specializat.

90.5. Constituirea în comun cu organul sindical din Unitate, a Comitetului pentru securitate și sănătate în muncă și organizarea activității acestuia.

90.6. Elaborarea și aprobarea Planului anual de protecție și prevenire, care este parte integrantă a contractului colectiv de muncă, conform Anexei nr.4 din Regulamentul privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.95/2009. În acest scop, angajatorul va aloca surse financiare în volum necesar, dar nu mai puțin de 2 la sută raportat la fondul de salarizare a Unității.

90.7. Asigurarea examenului medical la angajare și periodic al salariaților, și după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, se va realiza din contul angajatorului, în conformitate cu actele normative în vigoare.

90.8. Acordarea gratuită salariaților a echipamentului individual de protecție, materialelor igienico-sanitare, conform normativelor stabilite;

90.9. Asigurarea salariaților cu condiții de muncă potrivit specificului muncii, prin punerea la dispoziție a necesarului pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;

90.10. Crearea condițiilor pentru alimentația lucrătorilor în Unitate;

90.11. Acordarea alimentației de protecție salariaților conform criteriilor, în baza Normelor pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii nr.40/2001, aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale (Anexa nr.7).

90.12. Asigurarea comunicării, cercetării, evidenței și raportării accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, determinarea obiectivă a circumstanțelor, cauzelor și stabilirea persoanelor care au încălcat cerințele actelor normative și instrucțiunilor respective, care au condus la accidentarea salariaților și propunerea măsurilor corespunzătoare pentru prevenirea repetării unor evenimente similare pe viitor, recuperării prejudiciilor accidentaților în modul și măsurile stabilite de actele normative și contractul colectiv de muncă.

90.13. Asigurarea plății indemnizației unice în cazul reducerii capacității de muncă sau decesului salariatului în rezultatul unui accident de muncă sau a unei boli profesionale din vina Unității, în conformitate cu prevederile art.18 din Legea securității și sănătății în muncă nr.186/2008.

90.14. Organizarea asigurării individuale obligatorii a salariaților, ocupați în condiții de risc sporit împotriva accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale, în conformitate cu prevederile Legii asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr.756/1999.

90.15. 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.

90.16. Amenajarea locurilor de muncă, protejate împotriva pericolelor care pot afecta în mod specific salariații sensibili la riscuri specifice pentru salariații gravide, care au născut de curând sau care alăptează, persoanele în vârstă de până la 18 ani, persoanele cu capacități funcționale limitate.

90.17. Asigurare instruirii salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă la angajare și periodic, nu mai rar decât o dată la 6 luni.

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

90.19. Organizarea în comun cu Comitetul sindical a activității sportive și culturale.

90.20. Organizarea vaccinării personalului împotriva infectării cu virusul hepatitei B (HBV), și împotriva altor maladii infecțioase.

91. Angajatorul, în comun cu Comitetul sindical se obligă să realizeze următoarele măsuri de prevenire și protecție a salariaților la locul de muncă privind bolile transmisibile și non-transmisibile:

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

CAPITOLUL VIII

PARTENERIATUL SOCIAL ÎN UNITATE

92. Părțile semnatare a prezentului Contract se obligă :

92.1 Să asigure participarea Președintelui Comitetului sindical al IMSP Institutul Oncologic, iar în lipsa lui a vicepreședintelui, la toate nivelele cu drept de vot, în limita competențelor funcționale, la lucrările:

- a) Consiliului de Administrare al Unității;
- b) Consiliului medical al Unității ;
- c) Comitetelor sau grupurilor de lucru angajate în soluționarea litigiilor ce vizează Unitatea sau salariații - membri de sindicat ai Unității .
- d) Alte comisii ale Unității.

93. Comitetul sindical își asumă următoarele obligațiuni:

- a) protecția drepturilor și intereselor profesionale, socio-economice și de muncă ale angajaților-membri de sindicat din Unitate;
- b) identificarea problemelor existente în Unitate, cu sesizarea organelor competente;

- c) promovarea negocierilor, concilierilor, întru soluționarea revendicărilor înaintate de salariați-membri de sindicat, medierea conflictelor individuale și colective de muncă;
- d) acordarea asistenței metodologice, consultative și juridice gratuite membrilor de sindicat;
- e) distribuirea biletelor de tratament balneo-sanatorial, precum și a celor de odihnă de vară a copiilor, conform legislației în vigoare;
- f) compensarea parțială a costului biletelor de tratament balneo-sanatorial, precum și a celor de odihnă de vară a copiilor, din sursele proprii, în conformitate cu Regulamentului aprobat de Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova;

94. Comitetul Sindical poate solicita Angajatorului informații și date statistice anuale privind activitatea, resursele umane, dezvoltarea, modernizarea și finanțarea Unităților.

95. Comitetul sindical de comun cu conducătorul Unității vor asigura participarea salariaților la spartachiadele sportive organizate de Federația Sindicală „Sănătatea”, de comun cu Ministerul Sănătății .

96. Angajatorul, în comun cu Comitetul sindical, vor:

- a) asigura participarea reprezentanților salariaților la lucrările Comisiilor permanente de tarifare a angajaților, de stabilirea a vechimii în muncă și a vechimii în specialitate a angajaților precum și altor Comisii unde se examinează subiecte care vizează interesele salariaților;
- b) elabora regulamentul propriu în baza Regulamentului-tip pentru organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” și vor asigura realizarea prevederilor acestuia.

CAPITOLUL IX

REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII COMITETULUI SINDICAL – REPREZENTANT AI SALARIAȚILOR IMSP INSTITUTUL ONCOLOGIC

97. Administrația IMSP Institutul Oncologic, se obligă:

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

97.2. Să asigure reprezentanților sindicatelor dreptul de a vizita colectivele de muncă unde lucrează membri de sindicat, să prezinte informațiile solicitate în scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor în modul stabilit, cu condiția preavizării prealabile despre programarea vizitei.

97.3. Să asigure membrilor Comitetului sindical neeliberați de la locul de muncă de bază acordarea timpului liber în orele de program (4 ore săptămânal), pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu. În acest scop, Administrația prin serviciile sale, va pune la dispoziție transport.

97.4. Să mențină salariul mediu lunar membrilor Comitetului Sindical 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.

97.5. Să elibereze Președintele Comitetului Sindical de la locul de muncă de bază, cu menținerea salariului mediu lunar, pe perioada participării sau desfășurării seminarelor sindicale educaționale.

97.6. Să prevadă în Devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare pentru soluționarea problemelor salariaților, în conformitate cu prevederile art.35 alin.(5) din Legea sindicatelor nr.1129/2000. Suma concretă se stabilește prin contractul colectiv de muncă. Utilizarea surselor în cauză se efectuează în baza deciziei comune a administrației Unității și Comitetului sindical conform Regulamentului cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0,15% (Anexa nr.9).

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

97.8. Să efectueze în modul stabilit (prin virament) încasarea cotizațiilor sindicale lunare și să le transfere la conturile bancare ale organelor sindicale corespunzătoare.

97.9. Să prezinte informații Comitetului sindical pentru completarea rapoartelor anuale, financiare și statistice.

97.10. Să permită reprezentanților Comitetului sindical să participe la lucrările organizate de angajator la care vor fi examinate probleme care vizează activitatea Unității și interesele salariaților.

97.11. Să respecte drepturile organului sindical privind:

- a) elaborarea și înaintarea propunerilor la proiectele actelor normative 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) stimularea salariaților implicați în organizarea activității sindicale și cu reținerile cotizațiilor sindicale;
- e) formarea și promovarea imaginii salariaților încadrați în Unitate;
- f) controlul respectării actelor normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizare, securitatea și sănătatea în muncă, precum și respectarea convențiilor colective, contractului colectiv și individuale de muncă;
- g) participarea la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de boli profesionale;
- h) depistarea încălcărilor legislației muncii și înlăturarea abaterilor constatate;
- i) contribuirea la aplanarea conflictelor colective și litigiilor individuale de muncă în corespundere cu legislația în vigoare, în scopul preîntâmpinării grevelor și a altor acțiuni de protest;
- j) prezentarea rapoartelor anuale (financiare și statistice) la solicitarea Biroului Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova și informarea membrilor sindicatului despre activitatea desfășurată întru reprezentarea și apărarea drepturilor și intereselor lor legitime;
- k) acordarea consultațiilor gratuite și ajutorului în soluționarea problemelor apărute membrilor de sindicat;
- l) participarea la atestarea și tarifarea salariaților;

- m) participarea la examinarea și monitorizarea condițiilor de muncă, la elaborarea propunerilor pentru înlăturarea abaterilor constatate în domeniul securității și sănătății muncii;
- n) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic;
- o) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;

98. Salariații - membri de sindicat la toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționate disciplinar și/sau transferate la altă muncă fără consultarea Comitetului Sindical al Unității .

99. Președintele Comitetului Sindical al Unității neeliberat de la locul de muncă de bază, nu poate fi sancționat disciplinar fără acordul organului sindical ierarhic superior.

100. La concedierea din inițiativa Administrației a președintelui Comitetului sindical și membrilor Comitetului sindical, neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil acordul organului sindical ierarhic superior.

101. Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost sau nu eliberați de la munca de bază, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a Unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii.

102. Concedierea, încetarea contractului individual de muncă cu angajații – președinți ai Comitetelor sindicale în condițiile art.86 alin.(1) lit.y¹) și art.301 alin.(1) lit. c) din Codul muncii se va efectua la expirarea mandatului de alegere în funcția sindicală.

103. Activitățile liderilor sindicali care își îndeplinesc obligațiile orientate spre apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale angajaților membri de sindicat, nu pot servi pentru angajator drept temei de concediere a acestora ori de aplicare a altor sancțiuni ce le-ar afecta drepturile și interesele ce decurg din raporturile de muncă.

104. Liderii sindicali beneficiază de dreptul de acces la justiție, pentru a-și apăra drepturile în eventualitatea unor abuzuri care au stat la originea concedierii lor, iar la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să demonstreze legalitatea și să indice temeiurile eliberării din serviciu a salariatului.

CAPITOLUL X

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

105. În scopul prevenirii conflictelor colective de muncă la nivel de Unitate părțile au convenit să depună eforturi pentru a realiza pe deplin prevederile prezentului Contract.

106. Conflictelor colective de muncă la nivel de 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 Unitate.

107. În cazul nerespectării prevederilor prezentului Contract, Comitetul sindical al IMSP Institutul Oncologic, își asumă dreptul declanșării conflictului colectiv de muncă la nivel de unitate.

108. Declanșarea conflictelor colective de muncă și a acțiunilor de protest în masă la nivel 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 și de desfășurare a grevelor la nivel de ramură, raion/municipiu, UTA Găgăuzia,

unitate medico-sanitară, farmaceutică și de învățământ indiferent de forma de proprietate (Anexa nr.10).

CAPITOLUL XI

HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

109. Părțile recunosc că relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe principii bune de 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 salariaților.

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

111. 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.

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

113. 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.

114. Pentru a combate fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, angajatorul Unității se obliga:

a) să ia toate măsurile pentru respectarea demnității în muncă, integritatea morală și profesională a salariaților;

b) să prevadă în Regulamentul intern al Unității clauza respectării principiului eliminării tuturor formelor de hărțuire, inclusiv cea sexuală și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă;

c) 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;

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

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

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

CAPITOLUL XII

DISPOZIȚII FINALE

115. Prevederile prezentului Contract sunt considerate obligatorii pentru aplicare în Unitate.

116. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru Unitate, secții, compartimente și servicii, externalizări serviciilor, etc., angajatorul care predă aceste structuri, este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului Contract.

117. Părțile se obligă să examineze realizarea prevederilor prezentului Contract la ședința comună anuală, informând salariații despre îndeplinirea ei.

118. Prezentul Contract, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data semnării de către părți și este valabil până la încheierea unui nou Contract, sau prelungirea valabilității acestuia.

119. Părțile sunt în drept, pe parcursul valabilității Contractului, să propună modificări și completări, respectând procedurile legale de negocieri.

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

121. Nerespectarea clauzelor prezentului Contract atrage răspunderea conform legii.

122. Cu 3 luni înainte de expirarea prezentului Contract, părțile se obligă să inițieze procedura de negociere a noului Contract pe următoarea perioadă.

123. În scopul realizării obiectivelor negociate în Contract, pe perioada acțiunii acesteia, Comitetul sindical își rezervă dreptul de a apela la Federația Sindicală „Sănătatea” din RM, solicitând sprijin și solidarizare în acțiuni, inclusiv susținere morală și materială.

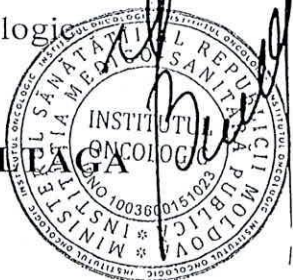
124. Anexele fac parte integrantă din prezentul Contract.

125. Controlul realizării prevederilor prezentului Contract se pune în seama Comisiei pentru consultări și negocieri colective, formată de Părți, bazată pe principii de paritate.

Administrația

IMSP Institutul Oncologic

Director **Ruslan BALTA**



Președinta Organizației Sindicale
Primare a Angajaților
Institutul Oncologic

V. Stratan



Valentina STRATAN

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. _____

„_____” 20__

mun. Chișinău

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului - persoană fizică)

denumit (ă) în continuare „Angajator”, în persoana _____

(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) _____

(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de _____

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă _____

(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

a) de bază;

b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:

a) nedeterminată;

b) determinată _____

(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____

(termenul concret)

6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:

a) ziua semnării;

b) _____

(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției _____

(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art. 9 din Codul muncii;

b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art. 9 din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligații _____

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art. 10 din Codul muncii;

b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

11. Angajatorul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art. 10 din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care

(se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuirii muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât quantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) _____

(salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele

materiale, compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele,

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

- mărimea indemnizației de concediu;
- mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
- mărimea indemnizației de concediere;
- mărimea ajutorului de șomaj;
- mărimea pensiei pentru limită de vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă _____

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii de muncă, durata zilnică a

timpului de muncă, timpul de muncă parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

14. Regimul de odihnă _____

(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual _____

(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____

(durata)

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

(mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare)

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct. 18 _____

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

- a) durata contractului;
- b) locul de muncă;
- c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
- d) cuantumul retribuirii muncii;
- e) regimul de muncă și de odihnă;
- f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 din Codul muncii.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin.(2) lit. a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

24. Transferul salariatului la o altă muncă poate avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20 - 21 din prezentul Contract individual de muncă.

25. Suspendarea Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii);

b) prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii);

c) la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii).

26. Contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);

a¹) prin acordul scris al părților (art.82¹ din Codul muncii);

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate pe cale amiabilă. În cazul în care rezolvarea pe cale amiabilă nu va fi posibilă, aceste litigii individuale de muncă vor fi supuse soluționării pe cale judiciară în modul stabilit de legislația Republicii Moldova.

28. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Adresa _____

Adresa _____

Cod fiscal _____

Buletin de identitate _____

eliberat _____

Semnătura _____

cod personal _____

Cod personal de asigurări sociale _____

Semnătura _____

Locul pentru ștampilă

Anexa nr. 2

la Contractul colectiv de muncă

pe anii 2023-2026

COORDONAT:

Comitetul sindical al IMSP IO

Proces-verbal nr. 4 din 22.03.2023

Președintă Valentina STRATAN



2023

APROBAT:

Prin ordinul nr. 99 din 23.03.2023

Director al IMSP IO Basilica BALTAGA



23 03



INSTITUȚIA MEDICO-SANITARĂ PUBLICĂ INSTITUTUL ONCOLOGIC

REGULAMENT INTERN al IMSP INSTITUTUL ONCOLOGIC

Chișinău 2023

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

1. Regulamentul de ordine internă a Instituției Medico-Sanitare Publice Institutul Oncologic (IMSP IO) (în continuare Regulament) reglementează raporturile dintre IMSP IO și angajați, pacientul internat și/sau tratat ambulator, cuprinde regulile și normele de conduită necesare pentru desfășurarea activității în condiții optime.
2. Regulamentul are drept scop consolidarea proceselor de lucru, precum și de prestare a serviciilor medicale, crearea unui climat psiho-fiziologic adecvat, stabilirii diagnosticului, tratamentului și reabilitării, asigurarea securității, demnității și integrității pacienților spitalizați și/sau tratați ambulator.
3. Unul din scopurile prezentului Regulament este fortificarea capacităților de securitate în cadrul IO, întru contracararea acțiunilor de violență săvârșite în privința angajaților și pacienților.
4. Regulamentul este elaborat în temeiul:
 - Codului Muncii al Republicii Moldova aprobat prin Legea nr. 154 din 28.03.2003 (Monitorul Oficial Nr. 159-162 din 29.07.2003);
 - Codul Contravențional al RM nr. 218 din 24.10.2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 16.01.2009 Nr. 3-6) cu modificările și completările ulterioare;
 - Legea Nr. 121 din 25-05-2012 cu privire la asigurarea egalității;
 - Legea Nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;
 - Legii ocrotirii sănătății nr. 411 din 28 martie 1995 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1995 nr. 34/373 din 22 iunie 1995);
 - Legii cu privire la drepturile și responsabilităților pacientului nr. 263-XV din 27 octombrie 2005 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005 nr. 176-181/867);
 - Legii cu privire la executarea profesiei de medic, nr. 264-XV din 27 octombrie 2005 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr. 172);
 - Codului Deontologic al Lucrătorului Medical și Farmacistului, aprobat prin HGRM nr.192 din 24.03.2017 (M.O. nr.92-102, art. 265);
 - Legea nr. 186 din 10.07.2008 securității și sănătății în muncă (Monitorul Oficial Nr. 143-144 din 05.08.2008, art Nr : 587)
 - Legea Nr.278 din 14.12.07 Cu privire la tutun si la articolele din tutun;
 - HG nr.1223 din 9.11.2004;
 - Ghidul de supraveghere și control în infecții nosocomiale aprobat prin ordinul MS nr.51 din 16.02.2009 și normele sanitare la capitolul instituirii și menținerii regimului sanitaro-antiepideemic în instituțiile medico-sanitare;
 - Regulamentul de organizare și funcționare a IMSP Institutului Oncologic, aprobat de Fondator și înregistrat în ordinea cuvenită;
5. Clauzele prezentului regulament se extind asupra:
 - salariaților IMSP IO și salariaților USMF Nicolae Testemițanu și Centrului de Excelență de Medicină și Farmacie "Raisa Pacalo", care activează în cadrul Institutului,
 - pacienților, precum și a vizitatorilor/însoțitorilor pacienților (rudelor și reprezentanților legali ai acestora), în perioada asistenței acordate în Institut;
 - reprezentanților organelor de control extern și a mass-media,
 - precum și asupra altor persoane, care conform diferitor contracte de colaborare sunt implicați în prestarea serviciilor medicale, și alte activități cu referire la baza tehnico-materială ale IMSP IO,
 - la fel și asupra oricăror alte persoane sau oricăror altor activități pe timpul aflării acestora în IO.
6. Angajații operatorilor economici, care asigură diverse servicii în incinta IMSP IO în baza unor contracte, reprezentanții ONG-urilor, diferite structuri de binefacere, etc., au obligația de a respecta prevederile prezentului Regulament.
7. În cadrul Institutului funcționează Consiliul Medical, Consiliul de Calitate și Consiliul Științific, care au rolul de a dezbate principalele probleme de strategie, organizare și funcționare a Institutului Oncologic, componența cărora este instituită prin ordinul Directorului.
8. Toate modificările în acest Regulament se realizează prin ordin intern, coordonat cu reprezentanții sindicatelor.

9. Presentul regulament se aduce la cunoștința salariaților contra semnătură în termen de 5 zile lucrătoare de la data aprobării, și la momentul încheierii contractului individual de muncă. Pacienții sau reprezentanții legali ai acestora, sunt informați asupra prevederilor regulamentului la momentul internării, acesta fiind afișat în toate subdiviziunile.

CAPITOLUL II

Securitatea și sănătatea în muncă în cadrul IO

10. Angajatorul are obligația să organizeze activitatea privind protecția, igiena precum și securitatea și sănătatea salariaților în conformitate cu normele în vigoare și în limita alocațiilor bugetare.
11. În elaborarea măsurilor de securitate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul precum și organele competente. Pentru asigurarea securității și sănătății salariaților în procesul muncii IO are obligația de a respecta prevederile cuprinse în Normele și normativele legale.
12. În cadrul IO este numită persoană responsabilă de *securitate și sănătate în muncă* cu scopul de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii și care are următoarele atribuții:
- a) aprobă programul anual de securitate și sănătate în muncă ;
 - b) urmărește aplicarea acestui program, inclusiv alocarea mijloacelor necesare prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
 - c) urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă;
 - d) analizează factorii de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională, existenți la locurile de muncă;
 - e) analizează propunerile salariaților privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă;
 - f) efectuează cercetări proprii asupra accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;
 - g) efectuează inspecții proprii privind aplicarea și respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă;
 - h) informează inspectoratele de protecție a muncii despre starea protecției muncii în propria unitate, precum și despre fiecare caz de accident la locul de muncă;
 - i) realizează cadrul de participare a salariaților la luarea unor hotărâri care vizează schimbări ale procesului de muncă (organizatorice, tehnologice, privind procedeele, tehnicilor și a utilajului utilizat, etc.), cu implicații în domeniul protecției muncii;
 - j) dezbate raportul, scris, prezentat Administrației, cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat precum și programul de protecție a muncii pentru anul următor;
 - k) verifică aplicarea normativului-cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție, ținând seama de factorii de risc identificați;
 - l) verifică reintegrarea sau menținerea în muncă a salariaților care au suferit accidente de muncă ce au avut ca efect diminuarea capacității de muncă;
 - m) organizează controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.
 - n) asigură condițiile de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.
13. Șeful Departamentului inginerie biomedicală și șefii/persoanele responsabile de subdiviziunile bazei tehnico-materiale (Serviciul de deservire a ascensoarelor, Cazangeria, Stația de Oxigen), care au statut de obiecte industrial periculoase și cad sub incidența Legii nr. 116 din 18.05.2012 privind securitatea industrială a obiectelor industriale periculoase, cu modificările și rectificările ulterioare, permanent vor întreprinde măsuri pentru:
- a) Expertiza obiectului industrial periculos, inclusiv a siguranței în exploatare;
 - b) Efectuarea periodică a lucrărilor de reglare în cadrul încercărilor în complex ale instalațiilor tehnice și a sistemelor tehnologice, cu notificarea organului de control și supraveghere tehnică de stat;
 - c) Instruirea și atestarea personalului în ordinea stabilită, inclusiv în caz de avarie sau incidente;
 - d) Elaborarea planului de acțiuni de localizare și lichidare a efectelor în caz de avarie și elaborarea unui set de acțiuni pentru localizarea și lichidarea efectelor produse de avarie;

- e) Crearea sistemelor de observare, de înștiințare, de comunicare și de sprijinire a acțiunilor în caz de avarie și menținerea în stare bună de funcționare;
- f) Elaborarea programelor de prevenire a accidentelor industriale grave, cu includerea informației despre obiect, analiza și aprecierea riscurilor de accidente, politica de prevenire a accidentelor;
14. Specialiștii implicați în activitatea nucleară și/sau radiologică (responsabil de radioprotecție), desemnați prin ordin intern, vor întreprinde următoarele măsuri de:
- a) Securitate nucleară și radiologică, protecție împotriva radiațiilor ionizante, protecția fizică a materialelor nucleare și radioactive;
- b) Evidență strictă a materialelor nucleare și radioactive, a tuturor surselor de radiații ionizante utilizate;
- c) Respectare a tuturor condițiilor stabilite în autorizația radiologică și raportarea către Agenția Națională a oricărei abateri de la limitele și condițiile incluse în autorizație;
- d) Elaborare a propriului sistem de cerințe, regulamente și instrucțiuni care să asigure desfășurarea activităților autorizate fără riscuri de orice natură;
- e) Gospodărire adecvată a deșeurilor radioactive generate de activitatea subdiviziunii;
- f) Elaborare a unui program propriu de dezafectare și prezentarea spre avizare către Agenția Națională;
- g) Prevedere a posibilității transmiterii surselor radioactive uzate și deșeurilor radioactive către furnizor sau utilizator;
- h) Organizare rațională a locurilor de muncă și a activităților cu sursele de radiații ionizante;
- i) Exploatarea argumentată a aparatajului și utilajului de radioterapie;
- j) Utilizare a mijloacelor și a tehnologiilor de protecție individuală și colectivă de la acțiunea surselor de radiații ionizante;
- k) Verificare a prezenței și funcționării permanente a sistemului de control radiologic;
- l) Planificare și realizare a activităților specifice concrete pentru asigurarea radioprotecției pacienților, lucrătorilor expuși profesional și a populației în programul zilnic de activitate a subdiviziunii, inclusiv la etapele de reconstrucție și încetare a exploatării;
- m) Supraveghere a respectării cerințelor de radioprotecție cât și supravegherea medicală a lucrătorilor expuși profesional la radiații ionizante în conformitate cu reglementările stabilite de MS.
- n) Instruire a lucrătorilor expuși profesional, privind metodele și tehnicile de radioterapie cu respectarea condițiilor de radioprotecție și securitate radiologică în cadrul activităților cu sursele de radiații ionizante; Sporire a gradului de cunoștințe a pacienților și a populației în domeniul radioprotecției;
- o) Evidență a valabilității documentației permise și înaintarea cererii de reautorizare a instituției în termenii prevăzuți de lege;
15. Specialiștii sănătății publice (medicul epidemiolog și a/medicală) desemnați prin ordin intern cu atribuții specifice pentru activitățile de supraveghere și control al infecțiilor nosocomiale pentru implementarea regulilor și precauțiilor universale și coordonarea conduitei salariaților în acest sens vor întreprinde următoarele:
- a) Urmărirea utilizării în activitatea curentă la toate componentele activităților medicale de profilaxie, diagnostic, tratament și recuperare a procedurilor și tehnicilor prevăzute în protocoalele clinice, a standardelor de sterilizare și sterilitate, a sepsiei și antisepsiei, respectiv a normelor sanitaro-epidemiologice la capitolul alimentării, condițiilor hoteliere și condițiilor de perioadă acordării asistenței medicale, cu respectarea normelor tehnice privind curățarea, dezinfecția și sterilizarea conform standardelor OMS;
- b) Aplică măsurile de prevenire și control a eventualelor boli transmisibile care evaluează în unitate;
- c) Asigurarea circuitelor funcționale din CCD în staționar, și în staționarul IO în funcție de necesități;
- d) Asigurarea curățeniei în secție (saloane, sală de proceduri, etc.) cu respectarea normelor igienice și epidemiologice (în colaborare cu asistentele medicale superioare din secție);
- e) Verificarea igienei pacienților și a însoțitorilor, cu măsuri de educație sanitară a acestora;
- f) Urmărește efectuarea examenului organoleptic al alimentelor distribuite bolnavilor, aduse de însoțitori și le îndepărtează pe cele necorespunzătoare fapt care se raportează șefului secției sau administrației, după caz. Responsabilitatea verificării este atribuită și asistentei medicale superioare din secție, medicului și a asistentei de gardă.
- g) Organizarea și supravegherea pregătirii saloanelor pentru dezinfecții periodice și la necesitate;
- h) Va adapta programele de educație în prevenirea, supravegherea și controlul infecțiilor nosocomiale în funcție de problematica și specificul fiecărei secții;

- i) Asigură recoltarea probelor igienico-sanitare și biologice și testarea eficacității dezinfecției și sterilizării;
 - j) Urmărește rezultatele, informează șeful ierarhic și propune măsuri concrete de soluționare;
 - k) Controlează respectarea regulilor privind transpostul, depozitarea, prelucrarea și distribuirea alimentelor și a hranei pentru bolnavi;
 - l) Identifică nevoile educaționale, nivelul de înțelegere și aptitudinile cadrelor și stabilește prin evaluare cele mai eficiente metode instructiv-educative, privind prevenirea infecțiilor nosocomiale.
 - m) Verifică și urmărește respectarea normelor igienico-sanitare privind colectarea, păstrarea, tratarea și neutralizarea deșeurilor medicale;
16. Pentru a asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul protecției muncii, potrivit Legii nr. 186 din 10.07.2008 „privind securitatea și sănătatea în muncă”, IO are obligația să ia măsurile necesare prin repartizarea responsabilităților în baza ordinelor și dispozițiilor interne, pentru:
- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
 - b) prevenirea riscurilor profesionale;
 - c) informarea și instruirea lucrătorilor;
 - d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.
17. La fel se va urmări adaptarea măsurilor prevăzute în lege, ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente cu implementarea măsurilor legale pe baza următoarelor principii generale de prevenire:
- a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) combaterea riscurilor la sursă;
 - d) adaptarea muncii la persoană, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
 - e) adaptarea la progresul tehnic;
 - f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
 - g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
 - h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
 - i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.
18. Fără a aduce atingere altor prevederi legale, ținând seama de natura activităților din IO, angajatorul are obligația:
- a) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini sau acordă împuterniciri;
 - b) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;
 - c) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.
19. Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligațiile financiare pentru salariați.

CAPITOLUL III

Respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale

și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă

20. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitatea sindicală, este interzisă.
21. Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare. Cumularii beneficiază de aceleași drepturi ca și titularii, iar stimularile sunt aplicate proporțional muncii realizate.
22. Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt asigurate dreptul la plata egală pentru munca egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.
23. Salariații și angajatorul se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.
24. Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneicredințe.
25. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

CAPITOLUL IV

Drepturile, obligațiile și răspunderea angajatorului și ale salariaților

26. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) să stabilească modalități de organizare și funcționare a activității în instituție;
- b) să aprobe organizarea concursurilor pentru funcțiile vacante, să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de actele normative;
- c) să aprobe programul de lucru și regimul intern obligatoriu pentru salariați, pacienți și vizitatori;
- d) să stabilească prin fișa de post atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite, decurgând din ordine, dispoziții sau din necesitățile de armonizare cu modificările în legislație;
- e) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
- f) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă prin diferite forme. să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare în modul stabilit de actele normative;
- g) să emită acte normative la nivel de unitate;
- h) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
- i) Alte drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

27. Angajatorul este obligat:

- a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
- b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
- c) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;
- d) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
- e) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- f) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
- g) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- h) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;

- i) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- j) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
- k) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- l) să plătească integral salariul în termenele stabilite de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
- m) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de lege;
- n) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;
- o) să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
- p) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de actele normative;
- q) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- r) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- s) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților și pacienților.
- t) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de lege;
- u) alte obligații stabilite prin lege sau contractul colectiv de muncă.

28. Managerul (Directorul) asigura conducerea operativa a unitatii, informează despre hotararile organelor de conducere și sarcinile stabilite de Fondator.

29. Managerul are îndatorirea de a lua toate măsurile necesare, potrivit legii și în limita competenței sale, pentru buna organizare a activității IO, asigurarea unei asistențe medico-sanitare de calitate.

30. Activitatea IMSP IO, fiind organizată pe secții, servicii și compartimente - șefii de secții/responsabili de servicii, asistentele medicale superioare au următoarele îndatoriri:

- a) să stabilească din timp sarcinile ce revin colectivelor pe care le conduc;
- b) să elaboreze și să aplice măsurile tehnico-organizatorice în vederea îndeplinirii integrale a atribuțiilor compartimentului respectiv și asigurării unei asistențe medicale de calitate;
- c) să asigure planificarea din timp a utilajului, instrumentarului, medicamentelor, materialelor, mașinilor, pieselor de schimb, ca și urmărirea aprovizionării la timp cu toate cele de mai sus, în limitele atribuțiilor ce le revin;
- d) să urmărească încadrarea în alocațiile bugetare a consumului de medicamente, alimente și alte materiale, efectuând analize periodice cu întregul colectiv în subordine și luând măsuri necesare pentru cheltuieli nejustificate;
- e) să asigure ridicarea calificării personalului din subordine și întărirea disciplinei muncii, precum și respectarea principiilor decenței medicale și eticii profesionale;
- f) să urmărească folosirea judicioasă și integrală a timpului de muncă de către fiecare salariat în subordine, în scopul îndeplinirii sarcinilor ce le revin acestora.

31. Conducerea IO, secțiilor, serviciilor și tuturor celorlalte compartimente ale instituției, în afara obligațiilor ce le revin conform articolului precedent, au obligația de a respecta și toate celelalte îndatoriri ce le revin în calitate de salariați, conform prezentului regulament.

ANGAJAREA SALARIAȚILOR ȘI ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ

32. Salariații își realizează munca prin încheierea unui contract individual de muncă cu IMSP Institutul Oncologic în formă scrisă, care își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altceva.

33. Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare, se semnează de către părți, atribuindu-li-se un număr din registrul unității, cu aplicarea ștampilei acesteia. Un exemplar se păstrează la unitate, iar celălalt se înmânează salariatului.

34. Contractul individual de muncă poate fi încheiat:

- a) pe o durată nedeterminată;