



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

IMSP SPITALUL RAIONAL
UNGHENI

pe anii

2026 - 2030



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA
Instituția Medico - Sanitară Publică Spitalul Raional Ungheni

MDN(0) 1002409150409, MD-3603, mun. Ungheni, str. Națională, 37, Tel. +373 236 2 51 49; Fax +373 236 2 21 94
www.sr-ungheni@ms.md; e-mail sruungheni@ms.md / ms.sruungheni@gmail.com

APROBAT:
IMSP Spitalul Raional Ungheni
prin ordinul nr. 81
din „11” 05 2026

Director
Stați Elvira



APROBAT:
Comitetul sindical al
IMSP SR Ungheni
Proces-verbal nr 3 din
„11” 05 2026
Președinte:
Chiriac Aliona *Chiriac A*



ÎNREGISTRAT:
INSPECTORATUL
DESTAT AL MUNCII
ITM Calărași
nr. 03 din
„19” 05 2026

Inspector principal
Pintea L.S.
Pintea

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
2026-2030

Încheiat între
Administrația IMSP Spitalul Raional Ungheni și
Comitetul Sindical din cadrul IMSP Spitalul Raional Ungheni

ÎN BAZA CONVENȚIEI COLECTIVE
(nivel de ramură)
pe anii 2026-2030

Sediul IMSP Spitalul Raional Ungheni
Mun. Ungheni 2026

CONTRACT COLECTIV
pe anii 2026 – 2029 încheiat între
Administrația Instituției Medico-Sanitare Publice Spitalul Raional Ungheni și
Comitetul Sindical al IMSP Spitalul Raional Ungheni

Instituția Medico-Sanitară Publică Spitalul Raional Ungheni (în continuare IMSP SR Ungheni) și Comitetul Sindical al IMSP Spitalul Raional Ungheni, denumite în continuare Părți, în scopul realizării măsurilor coordonate în vederea dezvoltării și modernizării ramurii ocrotirii sănătății; acordării asistenței medicale calitative populației; apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale pentru salariații - membri de sindicat din instituția medico-sanitară publică; asigurării drepturilor și garanțiilor de activitate a sindicatului, reprezentant al salariaților, au încheiat prezentul Contract colectiv (nivel de instituție) pe anii 2026-2030 (denumit în continuare „Contract colectiv”), convenind la următoarele:

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract colectiv este încheiat în baza standardelor internaționale în domeniul muncii, ratificate de Republica Moldova (Declarația Universală a Drepturilor Omului, Carta socială europeană revizuită, Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr.87 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, nr.98 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă, nr.135 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora, Recomandarea OIM nr. 143 cu privire la protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor), tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte, Constituției Republicii Moldova, Codului muncii al Republicii Moldova, Legii sindicatelor, convențiilor colective (nivel național) și altor acte normative.

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 colectiv și alte acte normative.

3. Părțile recunosc că sunt egale în drepturi și libere în negociere, acceptă prevederile Convenției colective și își asumă obligația de respectare a acesteia.

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. 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 colectiv se încheie pe o perioadă de 5 ani, în scopul realizării unor acțiuni comune și concrete de menținere a climatului de stabilitate și pace socială, prin reglementarea condițiilor de muncă și remunerare, prin asigurarea garanțiilor social-economice, prin protecția drepturilor și intereselor legitime ale salariaților din ramură, prevăzute de Codul muncii și alte acte normative.

6. Convenția are drept scop apărarea drepturilor și garanțiilor salariaților reprezentați de Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, stabilite de legislație și Convenția colectivă (nivel ramură) pe anii 2026-2030 și este obligatorie pentru aplicare în Unități în cadrul cărora sunt instituite organizații sindicale primare afiliate la Federație, de pe întregul teritoriu al Republicii Moldova, indiferent de tipul de proprietate, subordonarea instituțională, fondatorul acesteia și forma juridică de organizare.

7. Sub incidența Convenției colective cad salariații - membri de sindicat, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Convenția în numele acestora, precum și salariații care au aderat la Convenție după încheierea acesteia. Prezentul Contract colectiv se aplică inclusiv funcționarilor publici care activează în autorități în care sunt constituite organizații sindicale primare afiliate la Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova.

7.1. Dreptul de a adera la prezentul Contract colectiv îl au salariații care obțin calitatea de membru al Federației Sindicale „Sănătatea” în perioada acțiunii acesteia.

7.2. Salariații care nu sunt membri ai Federației Sindicale „Sănătatea”, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract colectiv, în cazul în care vor achita lunar sindicatului 1% din venit salarial/bursă în modul stabilit de prevederile art.390 din Codul muncii.

8. Prevederile Convenției colective constituie garanții minime de la nivelul cărora începe negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul municipiilor Chișinău și Bălți, UTA

Găgăuzia și la nivelul Unității, în conformitate cu prevederile art.31 alin.(3) din Codul muncii.

9. Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care ar înrăutăți drepturile și garanțiile salariaților prevăzute de actele normative și Convenția colectivă (nivel ramură) pe anii 2026-2030.

10. La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivel de Unitate pot fi stabilite, în baza propriilor mijloace, clauze mai avantajoase față de cele prevăzute de legislație și de prezentul Contract colectiv.

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

12. Părțile se obligă ca, pe perioada de realizare a prevederilor Convenției colective, 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 colectiv sau acțiuni de ingerință în activitatea sindicală.

13. Dacă pe perioada acțiunii Convenției una din Părți consideră necesar să se facă precizări sau completări asupra unor prevederi ale acestora, acest lucru este comunicat în scris celorlalte părți. Negocierile respective încep nu mai târziu de 7 zile calendaristice din momentul comunicării. Pe perioada de la depunerea cererii și momentul negocierii, Părțile se obligă să execute prevederile Convenției.

14. Administrația Unității și organizația sindicală primară (organul sindical) se obligă să asigure accesul tuturor salariaților la conținutul Convenției colective și al modificărilor introduse.

15. Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, în contextul asigurării participării reprezentanților salariaților la procesul decizional, va examina, consulta și aviza proiectele de decizii elaborate de partenerii sociali, ce vizează drepturile și garanțiile social-economice și profesionale ale salariaților din domeniul ocrotirii sănătății.

16. În cazurile realizării prevederilor Convenției colective, conform normelor negociate, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova se va abține de la organizarea și desfășurarea acțiunilor de protest în cadrul ramurii ocrotirii sănătății.

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

18. Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv 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 colectiv, acțiunea acestora va prevala.

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

20. La angajare, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre prezentul Contract colectiv, contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității și conținutul acestora, contra semnătură.

CAPITOLUL II

ÎNCHIEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

21. Încadrarea în muncă se va realiza prin încheierea contractului individual de muncă (în continuare CIM) în formă scrisă și emiterea în baza acestuia a unui ordin de angajare.

21.1. CIM 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).

21.2. CIM poate conține și alte prevederi negociate de părți, decât cele prevăzute în model.

22. CIM se întocmește în două exemplare și se semnează de către părți, în cazul în care angajatorul este autoritate publică, pe CIM se aplică ștampila acesteia.

Un exemplar al CIM (în format de hârtie) se prezintă salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator. CIM în format de hârtie se prezintă atât salariaților care prestează munca de bază, cât și celor

care prestează munca prin cumul.

CIM își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

CIM nu poate conține clauze sub nivelul celor prevăzute de legislație, prezentul Contract colectiv și Convenția colectivă de muncă.

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

24. CIM de regulă, se încheie pe o perioadă nedeterminată. CIM 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, pentru limita de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limita de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii, CIM se încheie pe o perioadă de 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 contractele colective de muncă poate fi prevăzut un termen minim al contractului individual de muncă cu persoanele pensionate mai mare de doi ani.

25. 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.

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

Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștință salariaților, precum și organizației sindicale primare, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ la sediul Unității (inclusiv la ficare din filialele sau reprezentanțele Unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.

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

27. Încheierea CIM în formă scrisă cu salariați care au activat până la 01.10.2003 în baza CIM pe o perioadă nedeterminată poate avea loc numai cu acordul salariatului.

28. CIM nu poate fi modificat decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia. Modificarea CIM se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1) din Codul muncii.

29. 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) la decizia angajatorului sau în cazurile în care există candidaturi ale persoanelor pretendente la posturile respective, care nu au statut de pensionar, inclusiv ale tinerilor specialiști.

30. În perioada valabilității Convenției colective nu se admite reducerea în masă a salariaților. În cazuri deosebite, reducerea în masă a angajaților poate avea loc numai cu respectarea strictă a prevederilor Convenției colective (nivel național) nr. 11/2012 cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă și a Codului muncii.

31. Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art. 68 din Codul muncii, precum și angajarea prin transferare 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. În caz de transfer, 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.

32. În cazul când salariatul este membru de sindicat, CIM poate fi desființat din inițiativa angajatorului doar cu consultarea prealabilă în scris a organului sindical respectiv. Organul 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.

33. În caz de reorganizare sau de schimbare a proprietarului Unității, succesul preia toate drepturile și obligațiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului, ce decurg din Convenție, contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă. Concedierea salariaților în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statelor de personal din Unitate.

34. 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.

35. În cazul demisiei salariațului, angajatorul nu va încheia un CIM cu un alt salariat timp de 14 zile calendaristice, de la data depunerii cererii de demisie, cu excepția cazurilor prevăzute în art. 85 alin.(2) din Codul muncii.

36. La demisionarea sau 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 salariaților 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, prin contractul colectiv de muncă, 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.) Nu se aplică în unitate, HG 837/2016 nu re prevedeți legate de indemnizații unice.

CAPITOLUL III **REGLEMENTĂRI ÎN DOMENIUL FORMĂRII,** **DEZVOLTĂRII ȘI PROTECȚIEI PROFESIONALE**

37. Părțile vor întreprinde acțiuni privind elaborarea și înaintarea către organele competente a propunerilor privind îmbunătățirea protecției profesionale, economice, sociale și juridice a salariaților.

38. 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 normele de personal din ramură, depășirea normelor stabilite fiind acceptată în baza argumentării acestei situații;

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 publicului despre locurile vacante în Unități.

39. Ministerul Sănătății și Unitățile, în comun cu organul sindical respectiv, se obligă să asigure:

a) egalitatea șanselor la încadrarea în câmpul muncii;

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

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

41. În timpul aflării salariațului 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.

42. 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: cu excepția/nu beneficiază de înlesniri, garanții și compensații salariații care îmbină munca cu studiile din propria inițiativă.

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

44. Angajatorul, de comun cu autoritatea administrației publice locale, în scopul motivării de a activa în cadrul Unității, poate stabili și acorda lucrătorilor medico-sanitari și farmaceutici și tinerilor specialiști (inclusiv cei din categoria personalului non medical) și alte înlesniri și avantaje, decât cele stabilite în art.11 din Legea ocrotirii sănătății nr.411/1995 și Hotărârea Guvernului nr. 1345/2007 "Cu

privire la acordarea facilităților tinerilor specialiști cu studii medicale și farmaceutice”.

45. Salariatul, 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 CIM din inițiativa angajatorului, el este obligat să restituie angajatorului cheltuielile efectuate pentru studii de specializare primară, studii universitare, postuniversitare, studii medii speciale.

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

47. Angajatorii vor asigura formarea profesională și perfecționarea cadrelor medicale și de profil farmaceutic, cel puțin o dată în 5 ani, cu garantarea numărului necesar de credite de educație medicală continuă și farmaceutică.

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

49. Formarea și dezvoltarea 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% raportat la fondul de salarizare al Unității.

50. 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.

51. Prin dezvoltare profesională 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.

52. Formarea și dezvoltarea 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, workshop-uri, conferințe și seminare, instruire organizată la locul de muncă, formare individualizată și alte forme convenite între angajator și salariat.

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

54. 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.

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

56. 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.

57. 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 sesiunile serale și fără frecvență și care învață cu succes li se vor acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau cel individual de muncă - nu beneficiază de înlesniri, garanții și compensații salariații care îmbină munca cu studiile din propria inițiativă.

58. În cazul în care salariații sunt delegați din partea administrației pentru participare la realizarea schimburilor de experiență, specializărilor, instruirilor și stagiilor de formare, congrese sau cursuri de perfecționare în specialitate, organizate în țară sau peste hotarele țării, toate cheltuielile pentru participare sunt suportate de către acesta. În cazul în care salariații, din proprie inițiativă, participă la schimburi de experiență, specializări, instruirii și stagii de formare, congrese, cursuri de perfecționare în specialitate, organizate în țară sau peste hotarele țării, informând angajatorul în acest sens cu o cerere scrisă cu cel puțin 14 zile înainte, acestora li se va păstra 100% din salariul mediu la locul de muncă de bază, pentru cel mult 5 zile lucrătoare în an, după coordonarea cu angajatorul, în modul prevăzut de

contractul colectiv de muncă.

59. 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.

60. Salariați delegați din partea Unității care își fac studiile la cursuri de specializare și perfecționare organizate de prestatorii de servicii educaționale, 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 SALARIAȚ**

61. 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:

61.1. 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;

61.2. Obligațiile angajatorului:

- a) informarea salariaților despre existența și conținutul contractului colectiv de muncă;
- b) respectarea drepturilor salariaților prevăzute de prezentul Contract colectiv;
- 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 parental;
- f) aprobarea și/sau modificarea statele de personal ale Unității în conformitate cu legislația, consultând în prealabil organul sindical;
- 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 42' din Codul muncii;
- k) consultarea organului sindical în privința deciziilor care pot afecta drepturile și interesele salariaților;
- l) colaborarea cu organul sindical al Unității pentru a preveni litigiile individuale de muncă și conflictele colective de muncă.

62. 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:

62.1. 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. 7);

c) beneficierea gratuită de echipamente individuale de protecție conform normelor 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 organizației sindicale, 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

62.2. **Obligațiile salariaților:**

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-incendiară;

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.

CAPITOLUL V

TIMPUL PE MUNCĂ, TIMPUL DE ODihnĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR

63. **Timpul de muncă**

63.1. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariații prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinesc sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă și alte acte normative.

63.2. Pentru personalul medico-sanitar și alți specialiști cu studii în domeniul sănătății, personalul cu profesii asimilate din domeniul sănătății, personalul auxiliar și de îngrijire, 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.

63.3. Pentru alte categorii de salariați, care activează în Unități și durata timpului de muncă nu este prevăzută în Nomenclator, aceasta se stabilește conform art.100 din Codul muncii. Modificarea duratei timpului de muncă se permite prin acordul ambelor părți ale raporturilor de muncă, conform prevederilor art.68 din Codul muncii.

63.4. 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 retribuției muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durată normală a timpului de muncă.

63.5. Pentru salariații care activează cu durată 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, fără diminuarea drepturilor salariale, inclusiv în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi, în ajunul zilei de 8 Martie, pentru angajatele - membre de sindicat, cu excepția celor care au prevăzută durată redusă a timpului de muncă, ziua de muncă se reduce cu 2 ore fără diminuarea drepturilor salariale. Pentru angajatele - membre de sindicat care au prevăzută durată redusă a timpului de muncă (6, 6,5 și 7 ore în zi), ziua de muncă în ajunul zilei de 8 Martie se va reduce cu o oră, după coordonarea cu angajatorul, în subdiviziunile unde este posibilă aceasta fără a împiedica asigurarea acordării serviciilor medicale.

63.6. 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 climatice deosebite, eforturi fizice și alți factori, care se stabilesc în actele normative ale Unității, în contractele colective sau individuale de muncă;

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, în contractul colectiv de muncă 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, în contractul colectiv de muncă sau în alte acte normative (ghiduri/protocoale/standarde medicale).

63.7. 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 și în contractul colectiv și individuale de muncă.

63.8. Durata săptămânii de lucru în Unitățile medico-sanitare publice și de învățământ, cu excepția unităților medico-sanitare care desfășoară activitate cu program continuu, este de 5 zile. În unele Unități, ținând cont de specificul muncii, cu acordul scris încheiat între angajator și salariat și cu consultarea organului sindical, se permite aplicarea și altor durate a săptămânii de lucru (de exemplu săptămâna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 6 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea).

63.9. Repartizarea timpului de muncă în cadrul Unității (timpul începerii și terminării lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și a celor nelucrătoare), în funcție de specificul de activitate, se stabilesc prin Regulamentul intern al Unității (Anexa nr.2) și contractul colectiv de muncă. 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.

63.10. Zilele de repaus sunt sâmbăta și duminica, cu excepția angajaților care activează în Unitățile medico-sanitare care desfășoară activitatea în program continuu. În acest caz, acestor angajați, zilele de repaus, li se acordă conform Programului de activitate al Unității stabilit de administrație, de comun acord cu organului sindical, în timpul săptămânii următoare.

63.11. La locurile de muncă unde, conform specificului activității, nu există posibilitatea înaltării în durata normală a timpului zilnic de muncă, pot fi stabilite, cu avizul organului sindical și acordul salariaților, următoarele forme speciale de organizare a continuității activității: activitatea în garzi/ture, program flexibil sau fracționat etc.

63.12. În Unitățile cu forme speciale de organizare a continuității activității, cum sunt Unitățile de asistență medicală prehospitalicească și Unitățile de asistență medicală spitalicească, se introduce 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;

c) 136,5 ore lunar - în cazul duratei reduse a timpului de muncă de 32,5 ore pe săptămână, respectiv 6,5 ore în zi;

d) 126 ore lunar - în cazul duratei reduse a timpului de muncă de 30 ore pe săptămână, respectiv 6 ore în zi.

- Nu se aplică în unitate

63.13. În Unitățile medico-sanitare menite să acorde populației asistență medicală neîntreruptă (urgentă prehospitalicească, spitalicească și în alte cazuri), continuitatea asistenței medicale se asigură prin ture/gărzi.

63.14. De regulă, durata turei/gărzii nu poate fi mai mare de 12 ore însă, în contextul în care sistemul de sănătate înregistrează un deficit continuu de cadre medicale, întru asigurarea acordării asistenței medicale continue populației, conducătorii, cu acordul organului 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 organul 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.

63.15. Nu se admite atragerea la muncă 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.

63.16. 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 tură/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.

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

63.18. Salariatul care îngrijește mai mulți copii cu vârsta până la 10 ani sau un copil cu dizabilitate severă sau accentuată în vârstă de până la 18 ani, cu acordul angajatorului, poate beneficia de reducerea cu cel mult 2 ore a duratei zilnice a timpului de muncă, fără diminuarea drepturilor salariale.

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

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

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

64. Evidența timpului de muncă

64.1. 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.

64.2. Modul evidenței timpului de muncă se stabilește prin contractul colectiv de muncă al Unității, ținându-se cont de specificul activității și de necesitatea asigurării populației cu servicii medicale și farmaceutice.

64.3. 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.

64.4. 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 colectiv.

64.5. Programul muncii în ture/gărzi se asigură prin Graficele lunare de activitate se întocmesc separat, pe fiecare subdiviziune a Unității, precum și pe fiecare funcție ocupată (de bază, prin cumul, înlocuire), de regulă de șeful de subdiviziune sau asistenta medicală superioară, la începutul lunii, și se aprobă de conducerea Unității.

64.6. Programul muncii în ture/gărzi se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin 1 lună înainte de punerea lui în aplicare.

65. Timpul de odihnă

65.1. 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.

65.2. În Unitățile medicale în cadrul programului zilnic de muncă, pauza de masă se stabilește de la 30 minute până la 1 oră și nu se include în timpul de muncă. Durata concretă și timpul acordării pauzei se stabilesc prin contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă și/sau prin Regulamentul intern al Unității.

65.3. În unitățile medicale cu program continuu de muncă, durata pauzei de masă și odihnă se include în timpul de muncă. În aceste cazuri, conducătorul Unității, în comun cu organul sindical, anual elaborează și aprobă Lista profesiilor (funcțiilor) care beneficiază de această facilitate, ca parte a contractului colectiv de muncă sau a Regulamentului intern al Unității.

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

65.5. 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.

65.6. 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.

65.7. Membriilor de sindicat care lucrează în ture/gărzi, li se asigură cel puțin de 2 ori pe lună, repausul săptămânal sâmbăta și duminică.

65.8. Durata repausului zilnic, cuprinsă între stârșitul 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.

65.9. Ziua Hramului bisericii municipiilor Chișinău și Bălți, centrelor raionale, comunelor și satelor, declarate în modul stabilit de consiliul local al municipiului, orașului, comunei, satului este zi de sărbătoare pentru toți salariații din Unitățile situate în raza localităților respective.

66. Acordarea concediilor

66.1. Salariaților din Unități li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 28 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare (art. III din Codul muncii) și un concediu de odihnă anual suplimentar plătit (art. 121 din Codul muncii).

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

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

66.4. Pentru salariați cu dizabilități severe, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate - un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice.

66.5. Cadrele didactice din unitățile medicale de toate tipurile, cu sarcina didactică anuală li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu o durată de 62 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. De concediu de odihnă plătit cu o durată de 62 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare, beneficiază și cadrele didactice din unitățile medicale angajate în bază contractului individual de muncă pe durată determinată, conform art. 55 din Codul muncii, pe o durată de cel puțin un an de studiu/un an universitar. Pentru cadrele didactice membri de sindicat din colegiile și centrele de excelență din domeniul medical, inclusiv directori și directori adjuncți membri de sindicat, se stabilește concediu de odihnă plătit cu o durată de 62 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Nu se aplică în unitate

66.6. Administrația Unității, de comun acord cu organul 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.

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

66.8. 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 medicală în altă unitate medicală;

d) altor salariați cu acordul părților.

66.9. Salariatului-membru de sindicat cărui i s-a acordat din partea sindicatului un bilet de tratament balneosanatoriu, 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.

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

66.11. 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.

66.12. 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.

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

66.14. În temeiul art.121 din Codul muncii salariații Unităților din ramură beneficiază de concedii anuale suplimentare plătite.

66.15. Salariați care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice. Pentru salariații care lucrează în condiții vătămătoare, durata concretă a concediului de odihnă anual suplimentar plătit este stabilită prin contractul colectiv de muncă, în baza Nomenclatorului respectiv aprobat de Guvern.

66.16. În temeiul art.121 alin.(5) din Codul muncii, reieșind din specificul activității, influența factorilor psihocemoșionali sporțiți, responsabilitatea funcției și programul complex și intens de muncă, inclusiv în scopul prevenirii arderii profesionale, salariaților care cad sub incidența Convenției colective li se acordă un concediu suplimentar de odihnă plătit în mărimi de cel puțin 4 zile calendaristice, conform Listei-tip a funcțiilor și profesiilor care beneficiază de concediul de odihnă anual suplimentar plătit în ramură, negociată și adoptată prin Convenția colectivă (Anexa nr.3). Categoriile de salariați și mărimea concretă a concediilor de odihnă anuale suplimentare se stabilesc prin Contractele colective de muncă nivel de Unitate, (Anexa nr.3) în conformitate cu prevederile respectivei Liste-tip.

66.17. (Se stabilește concediu de odihnă de 56 zile calendaristice pentru funcțiile de surdolog, logoped, psiholog, pedagog, educator și conducător muzical din Unitățile specializate, centre de plasament, reabilitare și recuperare pentru copii, inclusiv cu deficiențe fizice și mintale.) **Nu se aplică în unitate.**

66.18. Pentru psihologi care activează în serviciile de psihiatrie și în cadrul centrelor comunitare de sănătate mintală, se stabilește un concediu suplimentar de 18 zile, similar medicilor și personalului medical cu studii medii care activează în cadrul serviciului respectiv, reieșind din faptul că sunt expuși la aceiași factori psiho-emoșionali, activează în aceleași condiții de muncă și stres ocupațional, consiliiază aceleași categorii de beneficiari/pacienți. **Nu se aplică în unitate.**

66.19. Pentru personalul medical (șef subdiviziune/laborator, medici, asistenți medicali, asistenți medicali șefi), alți specialiști asimilați domeniului sănătății (psihologi, asistenți sociali, fizioterapeuți etc.) și personalul auxiliar și de îngrijire (infirmiere, brancardieri, econoame (soră cononamă),

registrații medicali) - membri de sindicat- antrenaj în serviciul de narcologie și tratarea pacienților cu alcoolism și narcomanie se stabilește un concediu suplimentar de 18 zile. similar medicilor, asistenților medicali și personalului auxiliar și de îngrijire care activează în cadrul serviciului de psihiatrie ocupat nemijlocit cu tratarea/ deservirea pacienților.

66.20. Pentru personalul medical și non medical care activează în serviciul de fiziopneumologie și în subdiviziunile de boli infecțioase, inclusiv laboratoare, se stabilește un concediu suplimentar de 11 zile.

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

66.22. 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.

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

66.24. Veteraniilor de război angajați în Unități, li se acordă un concediu de odihnă anual plătit la cerere, pe o durată prevăzută în contractul colectiv de muncă, precum și un concediu suplimentar neplătit cu o durată de până la 14 zile calendaristice.

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

- a) căsătoria salariatului - 4 zile
- b) nașterea sau înfierea copilului - 2 zile
- c) căsătoria copiilor salariatului - 2 zile
- d) decesul părinților, soierilor, sorului/soricei, copiilor - 3 zile, iar în caz de necesitate de a se deplasa peste 300 Km - 5 zile
- e) decesul rudelor de gradul II (bunicii, frații/surorile, nepoții) - 2 zile
- f) incorporarea salariatului, membrului familiei în armată - 1 zi
- g) părinților/tutorei care au copii în clasele I-IV - în prima și ultima zi a anului școlar
- h) părinților/tutorei 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 pe motive familiale se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă. Concediile prevăzute pentru căsătoria salariatului sau a copilului salariatului se acordă o singură dată, la alegerea salariatului, fie la înregistrarea căsătoriei la organele de stare civilă, fie la celebrarea căsătoriei (nunții).

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

În cazul în care aniversarea/jubilul salariatului coincide cu una din zilele de repaus săptămânal sau cu o zi de sărbătoare nelucrătoare, ori dacă salariatul se află în concediu de odihnă anual, sau dacă a fost implicat în ziua respectivă în activități de serviciu/ în deplasare de serviciu, la solicitarea salariatului printr-o cerere scrisă, i se acordă o altă zi.

66.26. 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.

66.27. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal suplimentar la cel prevăzut de legislație, 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.

66.28. 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.

66.29. 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.

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

Medicii și farmaciștii rezidenți au dreptul la concediu anual suplimentar plătit, durata căruia se stabilește reieșind din specificul de activitate, similar medicilor și farmaciștilor din subdiviziunea unitatea în care activează, conform duratelor stabilite în Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, a căror activitate acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar și în Anexa nr.3 la prezentul Contract colectiv.

Medicii și farmaciștii rezidenți membri de sindicat dispun de toate drepturile și garanțiile privind concediile stabilite în prezentul Contract colectiv.

CAPITOLUL VI

REMUNERAREA ȘI NORMAREA MUNCII

Plata muncii salariaților din Unități 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.

67. 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.

68. Medicii și farmaciștii rezidenți dispun de aceleași drepturi și obligații ca și angajații Unității sau clinicii de rezidențiat. Medicii și farmaciștii rezidenți sunt salariați în cadrul clinicilor de rezidențiat, respectiv în cadrul Unităților 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) și cele planificate și finanțate din bugetul de stat. În scopul motivării medicilor și farmaciștilor rezidenți, angajatorul poate să stabilească și să achite și alte plăți de stimulare a muncii (premii, stimulente, sporuri și alte drepturi de natură salarială), din contul altor surse, decât cele menționate anterior, în conformitate cu actele normative.

69. Responsabil pentru plata corectă și la timp a muncii salariaților din Unități este angajatorul.

70. 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.

71. 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.

72. Salariul și bursa se achită în zilele de lucru. Zua concretă de plată a salariilor se stabilește în contractul colectiv de muncă al Unității sau contractul individual de muncă.

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

73. 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.

74. Salariile de bază/de funcție/tarifare ale salariaților vor fi modificate pe parcursul valabilității prezentei Convenții colective, ca urmare a apariției unor modificări în legislația muncii cu respectarea prevederilor art.140 din Codul muncii.

75. Munca prestată pe timp de noapte

75.1. Munca prestată între orele 22.00 și 6.00 se consideră muncă pe timp de noapte, pentru care se stabilește un spor la salariu.

75.2. În cazul Unităților încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, suplimentul pentru munca de noapte se stabilește în sumă fixă, integral pentru 8 ore de muncă (efectuate între orele 22.00 și 6.00), în mod diferențiat, reieșind din complexitatea activității, care este determinată

de categoria sau nivelul instituției și de profilul medical sau specialitatea medicală în care activează angajații, 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. Nu se aplică în unitate.

75.3. În cazul Unităților bugetare (care cad sub incidența Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar) sau Unităților cu autonomie financiară (care cad sub incidența Hotărârii Guvernului nr.743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară), salariații care își desfășoară activitatea pe timp de noapte beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor pentru munca de noapte în mărime de 50% și 100% din salariul de bază/tarifă pe unitate de timp.

De spor în mărime de 100% la salariul de bază/tarifă pentru orele prestate în timp de noapte beneficiază: personalul medical ce acordă ajutor medical urgent; personalul medical al subdiviziunilor/secțiilor de internare, chirurgie și blocuri de operații, unități de primire urgente, anesteziologie, reanimare și toxicologie; subdiviziunilor/secțiilor (saloanelor) de reanimare, anestezie și terapie intensivă; personalul de gardă prevăzut în statele de personal pentru ajutorul medical urgent; alt personal medical în raport cu complexitatea și volumul de lucru efectuat.

Lista concretă a salariaților care beneficiază de spor de 100% la salariul de bază/tarifă se stabilește prin contractul colectiv de muncă (nivel de unitate). Nu se aplică în unitate

De spor în mărime de 50% la salariul de bază/tarifă pentru orele prestate în timp de noapte, beneficiază toți salariații din Unitățile medico-sanitare, farmaceutice, economice și învățământ din ramură, care sunt încadrați în munca de noapte, conform programului de activitate, cu excepția celor specificați mai sus și a salariaților care cad sub incidența Regulamentului privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.837/2016.

75.4. Durata muncii pe timp de noapte (schimbul/turei/gărzii de noapte) nu se reduce salariaților pentru care este instituită durată 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 durată redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1223/2004.

76. 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 lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare 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 Convenția colectivă, în funcție de gradul de nocivitate, sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile în mărimile indicate în Anexa nr.5.

Sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile negociate și aprobate se stabilesc și se achită salariaților membri de sindicat, indiferent de forma juridică a instituției în care activează (instituție/autoritate bugetară, instituție medico-sanitară publică sau instituție cu autonomie financiară etc.) și indiferent de sistemul de salarizare după care se stabilesc salariile (Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.837/2016, Hotărârea Guvernului nr.743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară ș.a.)

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

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

78. 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 salariații refuză să-și exercite obligațiile de funcție din motive de încălcare a normelor securității și sănătății muncii, încălcări ce-i periclitează viața și sănătatea, salariații i se păstrează salariul mediu.

79. 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 și Convenția colectivă (Anexa nr.4).

80. În cazul reducerii numărului sau a statelor de personal și acordul salariaților 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.

81. Angajatorul, în comun cu organul 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 organul sindical, conform prevederilor Regulamentului intern al Unității elaborate în acest sens.

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

82. 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.

82.1. Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sănătății se stabilesc prin act normativ cu caracter intern, coordonat în prealabil cu organul sindical, ținându-se cont de:

a) Indicatorii-tip de performanțe profesionale individuale în muncă și Regulamentul cu privire la evaluarea și validarea indicatorilor de performanțe profesionale a muncii, în cazul Unităților încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobate de Ministerul Sănătății;

b) Regulamentul-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului, în cazul unităților bugetare, aprobat de Guvern.

82.2. 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.

83. Pentru compensarea efortului depus sau a riscului asumat în condițiile specifice de activitate, personalul din Unitățile medicale bugetare beneficiază de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal, în modul și în limitele stabilite de Guvern.

Funcțiile concrete pentru care se acordă sporurile respective, gradul de pericol/condițiile de activitate, mărimea concretă a sporului stabilit în procente, precum și normele de acordare se stabilesc în Regulamentul intern cu privire la stabilirea sporurilor cu caracter specific, elaborat de comun cu organul sindical și aprobat de conducătorul Unității. **Nu se aplică în unitate**

84. Președintele organului sindical (sau alt membru al organului după caz) va fi inclus în componența următoarelor comisii interne: comisia privind tarifierea 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.

85. Anual, înainte de întocmirea Devizului de venituri și cheltuieli, angajatorul de comun cu organul sindical, va efectua tarifierea angajaților din Unitate, conform Regulamentului privind evaluarea muncii și tarifierea 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.

86. Pe parcursul anului, angajatorul poate achita premii și ajutor material salariaților, în conformitate cu actele normative, în funcție de mijloacele financiare disponibile, precum și economiile formate.

Salariații Unității pot beneficia de premii reglementate de actele normative, 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.7 Regulamentul de premii și acordare ajutor material), elaborat în baza Regulamentului-tip privind premiile și acordarea ajutorului material salariaților, anexat la Convenția colectivă (Anexa nr.7).

87. În perioada staționării Unității, survenite din cauze ce nu depind de salariat, angajaților li se păstrează salariul mediu lunar calculat conform actelor normative. Modul în care angajații vor exercita obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește în contractul colectiv de muncă.

88. Salariații care dețin titlu științific de doctor habilitat sau doctor în științe, beneficiază de plata sporului pentru titlu științific în măsurile prevăzute de legislația, indiferent de domeniul sau specialitatea pentru care dețin titlul științific. Această garanție se negociază și aprobă în contractul colectiv de muncă.

89. Munca prin cumul

89.1. 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.

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

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

89.4. 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.

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

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

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

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

90. Cumularea de profesii (funcții)

90.1. 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.

90.2. 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 care reglementează retribuirea muncii salariaților din Unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică.

90.3. 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.

90.4. Lista profesiilor cumulate nu se limitează.

90.5. 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, ci doar modificarea celui existent.

91. Statele de personal

91.1. 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.

91.2. 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.

91.3. În cazul Unităților din ramura ocrotirii sănătății, 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.

91.4. 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.

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

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

CAPITOLUL VII

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

92. În vederea asigurării securității și sănătății la locul de muncă este necesar de realizat următoarele măsuri:

92.1. Organizarea activităților de protecție și prevenire se realizează în conformitate cu prevederile Codului muncii, Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 și altor acte normative. În acest scop, anual, vor fi examinate chestiuni ce țin securitatea și sănătatea muncii a salariaților din ramură la ședința comună a părților, cu întreprinderea măsurilor corespunzătoare.

92.2. Instruirea conducătorilor de Unități, conducătorilor locurilor de muncă, specialiștilor, lucrătorilor desemnați și reprezentanților lucrătorilor se efectuează îndată după numirea lor în funcțiile respective și periodic, cel puțin o dată în 36 de luni.

92.3. Instruirea conducătorilor de unități, a conducătorilor locurilor de muncă, specialiștilor, lucrătorilor desemnați și a președinților organelor sindicale/reprezentanților lucrătorilor se efectuează la cursuri de instruire realizate de serviciile externe de protecție și prevenire. Cheltuielile privind instruirea sunt suportate de angajator. Instruirea se efectuează în zilele lucrătoare în cadrul orei de muncă.

93. Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:

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

93.2. Asigurarea urmării 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.

93.3. Organizarea serviciului de protecție și prevenire în Unitățile care au 50 și mai mulți salariați. În Unitățile cu un număr mai mic de salariați modul de creare a acestui serviciu se stabilește prin contractul colectiv de muncă.

93.4. 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 exerce drepturile și atribuțiile ce derivă din Legea securității și sănătății în muncă, cu excepția unităților unde există serviciul respectiv specializat.

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

93.6. Elaborarea și aprobarea unui Plan 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 sume financiare în volum necesar, dar nu mai puțin de 2 la sută raportat la fondul de salarizare a Unității.

93.7. Asigurarea examenelor medicale la angajare și examenelor periodice ale salariaților, desfășurate în scopul prevenirii apariției bolilor profesionale, din contul angajatorului, în conformitate cu actele normative.

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

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

93.10. Crearea condițiilor pentru alimentația lucrătorilor în Unități;

93.11. Acordarea alimentației de protecție salariaților conform criteriilor, care trebuie să fie parte componentă a contractului colectiv de muncă la nivel de Unitate, în baza Normelor pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii nr. 40/2001, aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale (Anexa nr. 6).

93.12. 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 accidentatilor în modul și mărimile stabilite de actele normative și contractul colectiv de muncă.

93.13. 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 contul Unității care poartă vină, în conformitate cu prevederile art.18 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

93.14. 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.

93.15. 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.

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

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

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

93.19. Organizarea în comun cu sindicatul a activității sportive și culturale

93.20. Organizarea vaccinării personalului împotriva infectării cu virusul hepatitei B (HBV). Lista concretă a personalului care necesită a fi vaccinați se stabilește prin ordinul angajatorului.

94. Angajatorul, în comun cu comitetul sindical se obligă să realizeze următoarele măsuri de prevenire și protecție a salariaților la locul de muncă privind bolile transmisibile și nontransmisibile:

a) 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 RAMURA OCROTIRII SĂNĂTĂȚII

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

96. Părțile semnatare ale prezentei Convenții au competențe în:

a) participarea la perfecționarea cadrului normativ în domeniul raporturilor de muncă, retribuției muncii, securității și sănătății la locurile de muncă;

b) efectuarea controlului respectării legislației muncii;

c) cooperarea în organizarea activităților de interes comun, vizând perfecționarea nivelului de pregătire al conducătorilor Unităților, al liderilor sindicali, precum și la desfășurarea activităților cultural-sportive;

d) dezvoltarea parteneriatelor în cadrul comisiilor pentru dialog social „angajator-salariați” și în cadrul comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel ramural și la nivel de Unitate;

e) promovarea bunelor practici din domeniul ocrotirii sănătății din alte țări.

97. Partile semnatare a prezentei Convenții se obligă să asigure participarea reprezentanților Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova la toate nivelurile cu drept de vot, în limita competențelor funcționale, la lucrările:

a) Colegiului Ministerului Sănătății;

b) Consiliului de administrație a Companiei Naționale de Asigurări în Medicină;

c) Comisiilor de organizare și desfășurare a concursurilor de selectare a candidaților pentru ocuparea funcțiilor vacante de conducători ai instituțiilor medico-sanitare publice și a instituțiilor de învățământ medical;

d) Consiliilor medicale și alte comisii naționale și teritoriale;

e) Consiliilor de administrare ale Unităților;

f) Alte comisii ale Unității.

98. Ministerul Sănătății și Compania Națională de Asigurări în Medicină vor remite Federației spre examinare și avizare proiectele de acte normative care reglementează interesele de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților din ramură.

99. Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova își asumă următoarele obligațiuni:

a) protecția drepturilor și intereselor profesionale, social-economice și de muncă ale angajaților, studenților și elevilor -membri de sindicat din sistemul ocrotirii sănătății;

b) identificarea problemelor existente în ramură, 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) participarea la elaborarea și avizarea proiectelor de acte normative care reglementează interesele de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților din ramură;

e) acordarea asistenței metodologice, consultative și juridice gratuite membrilor de sindicat;

f) distribuirea biletelor de tratament balneosanatorial, precum și a celor de odihnă de vară a copiilor, conform legislației;

g) compensarea parțială a costului biletelor de tratament balneosanatorial, precum și a celor de odihnă de vară a copiilor, din sursele proprii, în conformitate cu Regulamentului aprobat de Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova;

h) desfășurarea activităților cu caracter instructiv-educativ în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă, de organizare sindicală și de pregătire a negociatorilor, în cadrul platformelor sindicale de dialog.

100. Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova poate solicita Ministerului Sănătății și Companiei Naționale de Asigurări în Medicină informații și date statistice anuale privind ramura ocrotirii sănătății, asigurările obligatorii de asistență medicală, contractarea serviciilor medicale cu prestatorii de servicii medicale, alte documente ce vizează dezvoltarea, modernizarea și finanțarea ramurii ocrotirii sănătății și Unităților.

101. Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, de comun cu Ministerul Sănătății și conducătorii Unităților vor organiza anual sporiadiade și vor asigura participarea salariaților la aceste evenimente sportive.

102. Angajatorii:

a) vor asigura participarea reprezentanților salariaților la lucrările comisiilor permanente de tarificare 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) vor prevedea în planul bugetar sau în Devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare pentru soluționarea problemelor salariaților în mărime de 0,15% raportat la fondul de salarii și vor stabili modul de utilizare a surselor în cauză prin contractul colectiv de muncă, în baza unei decizii comune a administrației Unității și organului sindical;

c) vor include președintele organului sindical sau alt membru din comitet în echipa instituțională de negociere a ofertelor de contractare a serviciilor medicale cu Compania Națională de Asigurări în Medicină;

d) vor elabora regulamentul propriu în baza Regulamentului-tip pentru organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”, în comun cu organul sindical, și vor asigura realizarea prevederilor acestuia.

103. Angajatorii nu au dreptul de a utiliza cotizațiile sindicale în scopuri de acoperire a datoriei Unității sau în alte scopuri.

CAPITOLUL IX

REGULAMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANELOR SINDICALE - REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

104. Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină și angajatorii Unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare:

a) recunosc și se obligă să respecte drepturile și garanțiile de activitate ale sindicatului, prevăzute de legislația și Statutul Federației Sindicale „Sănătatea”, normele de drept internațional, să contribuie la realizarea hotărârilor organelor sindicale de toate nivelurile;

b) se abțin de la orice acțiuni de limitare a dreptul salariaților la libera asociere și aderare la sindicat, de a îi obliga să renunțe la înscrierea în sindicat, să iasă dintr-un sindicat și să se înscrie în alt sindicat, de a influența la dizolvarea sindicatului, sau prin alte acțiuni ilegale.

105. Angajatorii sunt obligați:

105.1. 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.

105.2. 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.

105.3. Să asigure membrilor organelor sindicale electivă neeliberați de la locul de muncă de bază acordarea timpului liber în orele de program (de la 3 la 4 ore săptămânal), pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu. Durata concretă a timpului de muncă rezervat acestei activități se stabilește în contractul colectiv de muncă.

105.4. Să mențină salariul mediu lunar membrilor organelor sindicale electivă și reprezentanților acestora pe perioada instruirii sindicale; în timpul participării lor ca delegați la congrese, conferințe, convocate de sindicat: la lucrările plenarelor și ședințelor organelor sindicale; la lucrările organizațiilor sindicale internaționale la care sindicatul este afiliat, la acțiunile organizate de partenerii sociali; deplasărilor pentru schimb de experiență.

105.5. Să elibereze formatorii sindicali de la locul de muncă de bază, cu menținerea salariului mediu lunar, pe perioada participării sau desfășurării seminarelor sindicale educaționale.

105.6. Să prevadă în planul bugetar sau în Devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare pentru soluționarea problemelor salariaților în mărime de 0,15% raportat la fondul de salarii, în temeiul art.35 alin.(5) din Legea sindicatelor nr.1129/2000 și Convenția colectivă. Modul de utilizare a surselor în cauză se stabilește prin prezentul Contractul colectiv de muncă și se realizează în baza deciziei comune a administrației Unității și organului sindical, în conformitate cu Regulamentul cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0,15% (Anexa nr.8).

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

105.8. Să efectueze fără plată, în conformitate cu prevederile Legii sindicatelor nr.1129/2000 și/sau Contractului colectiv de muncă, încasarea cotizațiilor sindicale lunare și să le transfere la conturile bancare ale organelor sindicale respective.

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

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

105.11. 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 Unităților și salariaților încadrați în sistemul de sănătate;
- f) controlul respectării actelor normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizare, securitatea și sănătatea în muncă, precum și respectarea convențiilor colective, contractelor colective 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) distribuirea biletelor de tratament sanatoriu și de odihnă pentru copii salariaților, în raport direct cu numărul salariaților din Unități și volumul surselor alocate în acest scop;
- j) organizarea activităților sportive și culturale pentru salariați;
- k) contribuirea la apăsarea conflictelor colective și litigiilor individuale de muncă în corespundere cu legislația, în scopul preîntâmpinării grevelor și a altor acțiuni de protest;
- l) 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;
- m) acordarea consultațiilor gratuite și ajutorului în soluționarea problemelor apărute organelor sindicale și membrilor de sindicat;
- n) reprezentarea, în caz de necesitate, a intereselor membrilor de sindicat în instanțele de judecată;
- o) organizarea activităților de instruire sindicală și în domeniul legislației muncii;
- p) participarea la atestarea și tarifarca salariaților;
- q) participarea la lucrările organelor colegiale ce vizează soluționarea problemelor organizațiilor sindicale și ale membrilor de sindicat;
- r) participarea la examinarea și monitorizarea condițiilor de muncă, la elaborarea propunerilor pentru înlăturarea abaterilor constatate în domeniul securității și sănătății muncii;
- s) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic;
- t) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;
- u) îndeplinirea și altor obligațiuni ce țin de respectarea legislației și Statutul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

106. Persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționate disciplinar și/sau transferate la altă muncă fără acordul organelor sindicale ai căror membri sunt.

107. Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționați disciplinar fără acordul organului sindical ierarhic superior.

108. La concedierea conducătorilor organizației sindicale primare (organizatorilor sindicali) și persoanelor alese în organele sindicale, neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil acordul organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective.

109. Salariaților al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale și eliberați de la locul de muncă de bază, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia - un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.

În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plătește persoanelor alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază, o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.

110. Salariați al căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în legătură cu alegerea lor în organele sindicale ale unității beneficiază de aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți salariați ai unității respective.

111. Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost sau nu eliberați de la muncă de bază, nu se admite timp de 1 an după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a Unității sau de comitere de către salariați respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația prevede posibilitatea concedierii.

112. Concedierea, încetarea contractului individual de muncă cu angajații - președinți ai comitetelor sindicale în condițiile art.86 alin.(1) lit.y^h) și art.301 alin.(1) lit. c) din Codul muncii se va

efectua la expirarea mandatului de alegere în funcția sindicală.

113. 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.

114. 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 salariaților.

115. În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute și alte garanții pentru persoanele alese în organele sindicale.

CAPITOLUL X **SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ**

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

117. Conflictetele colective de muncă la nivel de ramură, teritoriu și Unități 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 medico-sanitară indiferent de forma de proprietate.

118. În cazul nerespectării prevederilor Convenției colective, Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova își asumă dreptul de declanșare a conflictului colectiv de muncă la nivel de ramură.

119. Declanșarea conflictelor colective de muncă și a acțiunilor de protest în masă la nivel ramural, teritorial și de Unități se va desfășura conform Codului muncii al Republicii Moldova. Legi cu privire la intruniri și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor la nivel de unitate medico-sanitară indiferent de forma de proprietate (Anexa nr.9).

CAPITOLUL XI **HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ**

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

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

122. 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.

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

124. 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 favori sau orice altă conduită cu conotații care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

125. Pentru a combate fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, angajatorii Unităților sunt obligați:

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

b) să prevadă în Regulamentul intern al Unității clauza respectării principiului eliminării hărțuirii sexuale și oricărei forme de lezare a demnității în muncă;

c) să evalueze riscurile care generează hărțuirea la locul de muncă și să întreprindă acțiuni, în comun cu organizația sindicală, reprezentanță a salariaților, pentru a contracara fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, la locul de muncă;

d) să informeze tut 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

126. Prevederile prezentei Convenții sunt considerate drept minime și obligatorii pentru aplicare în toate Unitățile în cadrul cărora sunt instituite organizații sindicale primare afiliate la Federație, indiferent de tipul de proprietate, subordonarea instituțională, fondatorul acesteia și forma juridică de organizare.

127. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru Unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentei Convenții.

128. Părțile se obligă să examineze realizarea prevederilor prezentei Convenții la ședința comună anuală a organelor sale de conducere, informând salariații despre îndeplinirea ei.

129. Prezentul Contract colectiv intră în vigoare la înregistrări la Inspectoratul de stat al muncii și este valabil până la încheierea Contract colectiv nou, sau prelungirea valabilității acestuia.

130. Părțile sunt în drept, pe parcursul valabilității Convenției colective, să propună modificări și completări la prezentul Contract colectiv.

131. Modificările și completările negociate și introduse în Contractul colectiv au putere juridică de la data semnării de către părți a acestora.

132. Nerespectarea clauzelor prezentului Contract colectiv atrage răspunderea conform legii.

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

134. În scopul realizării obiectivelor negociate în prezentul Contract colectiv și a Convenției colective, pe perioada acțiunii acesteia, Consiliul Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova își rezervă dreptul de a apela la organismele sindicale internaționale și din republică, solicitând sprijin și solidarizare în acțiuni, inclusiv susținere morală și materială.

135. Anexele fac parte integrantă din prezenta Convenție.

136. Părțile se obligă să asigure distribuția și publicarea conținutului prezentului Contract colectiv și al modificărilor introduse, prezentul Contract colectiv se plasează pe pagina web a Unității.

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

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

nr. _____

din „____” _____ 20__

Mun. Ungheni, sediul central
(localitatea)

IMSP Spitalul Raional Ungheni, denumit (ă) în continuare „Angajator”. în persoana

(numele, prenumele, funcția)

și dl (dna) _____

(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare „Salariat”. pe de altă parte, conducându-se de prevederile articulelor 45-94 din Codul muncii, 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 muncii)

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin curatul.

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 deținerii de către)

7. Riscurile specifice funcției _____

(munca în condiții grele, vătămătoare sau a persoanelor 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 cuantumul 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

în materie, compensațiile și aluzările, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele,

validețoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

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 săptămânii sau săptămâna de timpuriu de muncă, timpul săptămânii de muncă, durata zilnică a

timpului de muncă, timpul de muncă parțial, muncă în schimburi, nouca de noaptea etc.)

14. Regimul de odihnă _____

(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual _____

(durată)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____

(durată)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

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 în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

IMSP Spitalul Raional Ungheni
Adresa: mun. Ungheni, str. Națională, 37,
MD-3603, Tel. +373 236 2 51 49; Fax. +373 236
2 21 94, www.sr-ungheni@ms.md; e-mail:
srungeni@ms.md / imspsrungeni@gmail.com
Cod fiscal/ IDNO: 4002409150409,

Director Stali Bivira



Salariatul

Nume Prenume Patronimic
Adresa de Domiciliu _____
Buletin de identitate _____
eliberat _____
IDNP _____
Cod personal de asigurări sociale _____
Semnătura _____

Președinte;
Chiriac Aliona

L.S.

Centrul Național
Terrorism, Ungheanu
din Domestice
Slovaki

IMSP Spitalul Raional Ungheni

Director
Stati Elvira



24

d) declarația pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activității la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art.7 alin.(2) din Legea nr.32/2013 privind evaluarea integrității instituționale, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată.

Se interzice a cere de la persoana care se angajează alte documente, neprevăzute de legislație.

2.4. În baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți, angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare. În cazul în care angajatorul a emis ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare, acesta se aduce la cunoștință salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie de pe ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare. Conținutul contractului individual de muncă se perfectează în conformitate cu prevederile art. 49 din Codul muncii.

2.5. La începerea activității de muncă sau la transferarea la alt loc de muncă a salariatului, angajatorul este obligat:

a) să aducă la cunoștință salariatului esența lucrului, condițiile de muncă, riscurile specifice funcției, modul de remunerare, drepturile și obligațiile lui de serviciu;

b) să aducă la cunoștință salariatului Regulamentul intern al Unității și prevederile contractului colectiv de muncă;

c) să efectueze instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă și securității antincendiară.

2.6. Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă, conform prevederilor legislației. Perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioada de probă. Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile stabilite de legislația muncii, de prezentul Regulament, de Contractul colectiv și cel individual de muncă. Pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

2.7. Contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin (1) din Codul muncii.

2.8. 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).

Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salarii, sporuri, alte plăți) de către angajator.

2.9. Contractul individual de muncă poate înceta:

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

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

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

2.10. Salariatul are dreptul la demisie – să desfășoare contractul individual de muncă, din propria inițiativă, urmând să anunțe în scris despre aceasta angajatorul cu 14 zile calendaristice înainte. Prin acordul scris al părților, contractul individual de muncă poate fi desfășurat și înainte de expirarea termenului stabilit. După expirarea termenului stabilit de legislație sau de contractul individual de muncă, salariatul este în drept să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea totală a acestuia pentru munca prestată.

2.11. Demisia salariatului se face prin emiterea unui ordin (dispoziții, decizii, hotărâri), care se aduce la cunoștință salariatului contra semnătură. Ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă a salariatului.

2.12. Concedierea (desfășurarea) din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată se admite pentru motivele stabilite în art. 86 din Codul muncii, cu acordul sau consultarea prealabilă a organului sindical (după caz), cu respectarea procedurii de concediere în cazul lichidării unității, a reducerii numărului sau statelor de personal.

2.13. Dacă după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau surselor de personal, procedura nu poate fi repetată pe parcursul unui an calendaristic.

În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Contractul individual de muncă cu privire la concediere se legalizează prin ordinul angajatorului și se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură.

Ziua concedierii se consideră ultima zi de muncă a salariatului.

2.14. Restabilirea salariatului eliberat sau transferat nelegitim la o altă muncă se face în baza unei hotărâri a instanței de judecată și se execută imediat.

III. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE DE BAZĂ ALE SALARIATULUI

3. Drepturile și obligațiile salariaților se stabilesc în Regulamentul intern al unității, ținându-se cont de prevederile art. 9 din Codul muncii și specificul de activitate al unității.

(1) Salariatul are dreptul:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă, precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme de muncă mai transparente și mai previzibile;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

e) la obținerea, la solicitare, a informațiilor cu privire la nivelurile de remunerare, desfășurate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală;

f) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea repausului suficient și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

g) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare;

h) la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;

i) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

j) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

k) la liberă asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

l) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;

m) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

n) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

o) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

p) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

q) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

(1¹) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin Codul Muncii. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă.

(1²) Salariații beneficiază de un mediu de muncă sigur, sănătos, demn și lipsit de orice formă de violență și/sau hărțuire, precum și de următoarele drepturi:

a) de a fi informați periodic cu privire la procedurile și măsurile interne aplicabile în materie de prevenire și combatere a violenței și a hărțurii în muncă;

b) de a raporta, în condiții de confidențialitate, orice act de violență sau hărțuire la care au fost supuși;

c) de a solicita și de a beneficia, în condițiile stabilite de politicile interne, de măsuri adecvate de protecție și sprijin, cum ar fi consilierea psihologică, juridică sau de altă natură, în cazul în care sunt victime ale unor acte de violență sau hărțuire în muncă;

d) de a interrompe desfășurarea activității, cu acordul angajatorului, în situații în care există riscuri iminente și substanțiale de violență și/sau hărțuire în muncă, cu obligația de a înștiința imediat angajatorul despre circumstanțele constatate.

(2) Salariatul este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;

d) să respecte disciplina muncii;

d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;

d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;

d³) să manifeste un comportament lipsit de violență și/sau hărțuire în cadrul raporturilor de muncă;

e) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;

f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;

g¹) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;

h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;

i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

IV. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

4. Drepturile și obligațiile angajatorului se stabilesc în Regulamentul intern al unității, ținându-se cont de prevederile art. 10 din Codul muncii și specificul de activitate al unității.

(1) Angajatorul are dreptul:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

c¹) să ofere salariaților care au copii cu vârsta de până la 3 ani servicii de îngrijire a acestora;

c²) să ofere spații prietenoase pentru copiii cu vârsta de peste 3 ani;

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

(2) 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;
- b¹) să aprobe și/sau să modifice statele de personal ale unității în condițiile stabilite de prezentul Cod,
- c) - *abrogată*;
- d) să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;
- e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
- f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- f¹) 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;
- f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- f³) să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă;
- f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f⁵) - *abrogată*;
- f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
- f⁷) să prevină, să identifice, să combată și să sancționeze, în condițiile legii, orice formă de violență sau hărțuire în muncă;
- f⁸) să elaboreze, să aprobe și să implementeze politici interne clare, coerente și funcționale de prevenire și combatere a violenței și a hărțuirii în muncă, care să cuprindă inclusiv proceduri de raportare, investigare și soluționare a sesizărilor;
- f⁹) să asigure informarea periodică a salariaților cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin, precum și la măsurile de prevenire, protecție și intervenție în cazurile de violență sau hărțuire în muncă;
- f¹⁰) să coopereze, la solicitare sau din proprie inițiativă, cu autoritățile competente în procesul de investigare și soluționare a cazurilor de violență sau hărțuire în muncă, precum și să păstreze evidența sesizărilor primite, a măsurilor întreprinse și a rezultatelor obținute, în condițiile legii,
- g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
- i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă, furnizând reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării contractului;
- j) să informeze și să consulte salariații referitor la situația economică a unității, la securitatea și sănătatea în muncă și la alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;
- k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;
- l) 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;
- m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

V. TIMPUL DE MUNCĂ

5. Durata normală a timpului de muncă al salariaților din cadrul IMSP Spitalul Raional Ungheni nu poate fi mai mare de 40 ore pe săptămână.

5.1. Pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort deosebit, durata timpului de muncă se stabilește pe o durată de 30 și 35 ore, ținându-se cont de prevederile legislației.

5.2. Săptămâna de muncă se stabilește de 5-6 zile cu 2 zile de odihnă.

5.3. Începutul zilei de muncă - ora 08:00.

Pauza pentru odihnă și masă - de la ora 13:00 până la ora 14:00.

Sfârșitul zilei de muncă - ora 17:00.

Pauza nu intră în timpul de muncă însă pentru salariații cu flux de muncă continuu, angajatorul asigură condiții pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă.

5.4. Prin acordul dintre salariat și angajator, pentru unele categorii de salariați se poate stabili un alt program zilnic de lucru decât cel general.

5.5. Munca suplimentară, de regulă, nu se admite.

Angajarea la munca suplimentară poate fi dispusă numai în cazurile prevăzute de lege (se va ține cont de prevederile art. art. 104, 105, 106 din Codul muncii).

5.6. La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 120 ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, cu acordul reprezentanților salariaților (organului sindical) această limită poate fi extinsă până la 240 ore.

5.7. Angajatorul este obligat să țină în modul stabilit evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare.

5.8. Munca forțată (obligatorie) este interzisă.

5.9. Prin muncă forțată (obligatorie) se înțelege orice muncă sau serviciu impus salariatului sub amenințare sau fără acordul acestuia (se poate în Regulament de specificat prevederile art. 7 din Codul muncii).

5.10. Încălcarea termenilor stabilite de plată a salariului sau achitarea parțială a acestuia, se consideră muncă forțată.

VI. TIMPUL DE ODIHNĂ

6. La elaborarea acestui capitol se va ține cont obligatoriu de prevederile art. art. 107-121 din Codul muncii.

6.1. Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații din cadrul IMSP Spitalul Raional Ungheni. Renunțarea totală sau parțială la concediu din partea salariatului este nulă.

6.2. Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

6.3. Pentru salariații care activează în condiții nocive de muncă pot fi stabilite concedii anuale de odihnă suplimentare prin convențiile colective, contractele colective și individuale de muncă.

6.4. Prin Regulamentul intern mai pot fi stabilite concedii suplimentare pentru mamele cu mulți copii.

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

Salariaților transferați dintr-o unitate din cadrul IMSP Spitalul Raional Ungheni, li se poate acorda concediul anual de odihnă și înainte de expirarea a 6 luni de muncă după transfer.

6.6. Concediul anual de odihnă, pentru următorii ani de muncă, poate fi acordat salariatului în orice timp al anului, conform programului de acordare a concediilor anuale de odihnă.

6.7. Concediul de odihnă anual se acordă pentru anul calendaristic, iar programarea se face cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an, de către angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților.

6.8. Concediul anual de odihnă se acordă salariatului în baza unui ordin (dispoziție, decizie, hotărâre).

Despre data începerii concediului salariatul va fi prevenit cu cel puțin 2 săptămâni înainte.

Concediul anual de odihnă poate fi acordat integral sau fracțional în două părți (în baza unei cereri scrise), dintre care una nu poate fi mai mică de 14 zile calendaristice.

6.9. Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.

6.10. Neacordarea concediului anual de odihnă timp de 2 ani consecutiv este interzisă.
Nu se admite înlocuirea concediului anual de odihnă nefolosit prin compensație bănească.
Această înlocuire se poate face numai în cazul de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă.

6.11. Rechemarea salariatului din concediul anual de odihnă plătit se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, numai cu acordul în scris al salariatului și numai pentru situații de serviciu neprevăzute, care cer prezența acestuia la serviciu.

În caz de rechemare, salariatul nu este obligat să restituie indemnizația pentru zilele nefolosite din concediu.

Plata muncii salariatului rechemat se efectuează în baze generale.

Zilele nefolosite de concediu se acordă la încetarea situației respective sau la acordul părților, printr-un ordin al angajatorului, ele fiind fără menținerea salariului.

6.12. Femeilor salariate din cadrul IMSP Spitalul Raional Ungheni li se acordă concedii sociale conform legislației Republicii Moldova.

6.13. Salariaților, din motive familiale sau din alte motive, în baza unei cereri scrise, cu acordul angajatorului, li se pot acorda concedii neplătite, prin emiterea unui ordin respectiv. Durata lor este de până la 120 zile calendaristice, conform legislației ori negociate prin contractul colectiv și individual de muncă.

VII. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ ÎN CADRUL UNITĂȚII

7. Organizarea privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate se efectuează în conformitate cu prevederile Codului muncii al RM, Legii securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008 și altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă.

7.1. Fiecare salariat are dreptul:

- a) să aibă un loc de muncă corespunzător cerințelor securității și sănătății în muncă;
- b) să fie asigurat în mod obligatoriu contra accidentelor de muncă și contra bolilor profesionale;
- c) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de muncă, despre existența riscului de vătămare a sănătății și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc;
- d) să fie instruit în domeniul securității și sănătății în muncă și să beneficieze de reciclare profesională pentru motive legate de securitatea și sănătatea în muncă, din contul angajatorului;
- e) să fie supus unui examen medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea locului de muncă și a salariului mediu pe durata efectuării controlului respectiv.

7.2. Salariatul are următoarele obligații în domeniul securității și sănătății în muncă:

- a) să respecte instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă corespunzătoare activității desfășurate;
- b) să utilizeze mijloacele de protecție individuală din dotare conform destinației;
- c) să-și desfășoare activitatea fără a pune în pericol atât persoana proprie, cât și ceilalți salariați;
- d) să nu ridice, să nu deplaseze, să nu distrugă dispozitivele de protecție, de semnalizare și de avertizare, să nu împiedice aplicarea metodelor și procedurilor de reducere sau eliminare a influenței factorilor de risc;
- e) să aducă la cunoștința conducătorului său nemijlocit orice defecțiune tehnică sau altă situație în care nu sînt respectate cerințele securității și sănătății în muncă;
- f) să-și întrerupă activitatea la apariția unui pericol iminent de accidentare și să anunțe imediat despre aceasta conducătorul său nemijlocit;
- g) să aducă la cunoștința conducătorului său nemijlocit orice accident sau îmbolnăvire la locul de muncă.

7.3. Angajatorul răspunde de asigurarea securității și sănătății în muncă în unitate și are următoarele obligații în acest domeniu:

- a) să organizeze serviciul de protecție și prevenire în domeniul securității și sănătății în muncă;
- b) să stabilească împuternicirile și obligațiile managerilor privind realizarea măsurilor de protecție și prevenire;
- c) să asigure evaluarea factorilor de risc la locurile de muncă;
- d) să asigure elaborarea și realizarea planului anual de protecție și prevenire la unitate;
- e) să admită la lucru numai persoane care, în urma examenului medical, corespund sarcinilor de muncă ce urmează să le execute; să asigure periodicitatea acestor examene medicale,

f) să asigure informarea fiecărui salariat asupra riscurilor la care acesta este expus în desfășurarea activității sale la locul de muncă, precum și asupra măsurilor preventive necesare;

g) să asigure instruirea salariaților în materie în domeniul securității și sănătății în muncă;

h) să elaboreze și să aprobe instrucțiuni în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzătoare condițiilor în care se desfășoară activitatea la locurile de muncă;

i) să asigure dotarea salariaților cu echipament individual de protecție și de lucru, precum și păstrarea, întreținerea, repararea, curățarea și dezintoxicarea acestuia;

j) să acorde materiale igienico-sanitare salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții de murdărire excesivă a pielii sau unde este posibilă acțiunea substanțelor nocive asupra mâinilor;

k) să acorde alimentație de protecție salariaților care lucrează în condiții de muncă vătămătoare;

l) să asigure comunicarea, corectarea, evidența și raportarea corectă și în termenele stabilite a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale produse în unitate, elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a acestora. Cercetarea accidentelor de muncă se face conform prevederilor Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1361/2005.

m) să asigure, în caz de accidentare sau de îmbolnăvire la locul de muncă, acordarea primului ajutor și transportarea salariaților în instituții medicale;

n) să efectueze, în modul stabilit de Codul muncii transferul la o muncă mai ușoară a salariaților care au nevoie de aceasta din motive de sănătate.

7.4. Angajatorul are dreptul:

a) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

b) să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;

7.5. Cheltuielile aferente realizării măsurilor securității și sănătății în muncă sunt finanțate integral din mijloacele proprii ale unității.

7.6. Salariații nu suportă nici un fel de cheltuieli legate de finanțarea măsurilor în domeniul securității și sănătății în muncă.

7.7. Angajatorul și persoanele cu funcții de răspundere vinovați de încălcarea legislației privind securitatea și sănătatea în muncă poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală, în conformitate cu legislația.

VIII. STIMULĂRI PENTRU SUCESE ÎN MUNCĂ

8. Pentru îndeplinirea conștiințoasă a obligațiilor de serviciu, se folosesc următoarele stimulări:

a) mulțumiri;

b) acordarea de premii

c) distingerea cu un cadou de preț;

d) distingerea cu Diplomă de onoare;

e) alte stimulări.

8.1. Stimulările se consemnează printr-un ordin al angajatorului, de comun cu organul sindical al unității, se aduc la cunoștința colectivului de muncă.

8.2. Salariaților care își îndeplinesc conștiințos și eficient obligațiile de muncă li se acordă, în mod prioritar dreptul la avansare în serviciu.

IX. RĂSPUNDEREA PENTRU ÎNCĂLCAREA DISCIPLINEI DE MUNCĂ

9. Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se conforma normelor de comportare stabilite în conformitate cu Codul muncii, alte acte normative, contractele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de Unitate, inclusiv Regulamentul intern.

9.1. Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul poate aplica următoarele sancțiuni disciplinare:

a) avertisment;

b) mustrare;

c) mustrarea aspră;

d) concedierea (în termeniurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

9.2. Aplicarea amenzilor și a altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă este interzisă.

9.3. Pentru aceeași abatere disciplinară se aplică doar o singură sancțiune.

9.4. La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

9.5. Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

9.6. Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

9.7. Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:

- a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;
- b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 ulin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Ordinul de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art.355 din Codul muncii.

9.8. Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.

Angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie inițiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al salariatului.

În interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art 203 din Codul muncii.

X. PRINCIPII FINALE

10. Prezentul Regulament se aduce la cunoștință fiecărui salariat din cadrul IMSP Spitalul Raional Ungheni contra semnătură, de către angajator și produce efecte juridice de la data semnării de către salariat.

10.1 Orice modificare sau completare a prezentului Regulament se face cu respectarea art. 198 din Codul muncii

10.2. Prezentul Regulament intern se afișează în toate subdiviziunile structurale ale unității. Lista salariaților care au făcut cunoștință sub semnătură cu Regulamentul intern al Unității

COORDONAT:
Comitetul sindical al
IMSP SR Ungheni
Proces-verbal nr. 3 din
11 " 05 " 2026
Președinte:
Chiriac Aliona 

L.S.

APROBAT:
IMSP Spitalul Raional Ungheni
prin ordinul nr. 81
din 11 " 05 " 2026
Director
Stati Elvira 

L.S.

LISTA - TIP
a funcțiilor și profesiilor care beneficiază de concediul
de odihnă anual suplimentar plătit

1. În baza art. 121 alin. (5) din Codului muncii al Republicii Moldova, Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova au negociat și adoptat Lista funcțiilor și profesiilor pentru salariații - membri de sindicat, activitatea cărora oferă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit pentru intensitatea muncii, influența factorilor psihoemoționali sporțiți, responsabilitatea funcției și programul complex și intens de lucru, după cum urmează:

Nr. d/o	Denumirea profesiilor și funcțiilor	Durata concediului suplimentar în zile calendaristice
1.	Conducătorii Unității și adjuncții lui, contabil-șef, șeful serviciului economic	10
2.	Conducător (șef) subdiviziune și adjuncții lui, șefi de secții/ cabinet/ laborator (inclusiv șeful cabinetului statistic, metodic), manageri, asistente medicale șefi ale instituției și asistente superioare (în cazul în care nu sunt prevăzute facilități mai mari)	8
3.	Specialist principal, superior, specialist, contabil, economist, jurist, revizor, expert, operator, programator, traducător, psiholog, secretar științific, colaborator științific, redactor, metodist, coordonator	7
4.	Ingineri-șefi, ingineri, tehnicieni de toate specialitățile	7
5.	Alt personal: secretar, secretar-dactilograf, secretar-stenodactilograf, stenograf, salariați care activează la mașini electronice de calcul și computer, la mașini de copiat și multiplicare, statistician (inclusiv medical), educator, intendent, administrator al căminelor, arhivar, inspector de toate profilurile, magaziner, administrator (șef) în gospodărie, maistru superior, maistru, operator, salariați ai magazinelor și chioșcurilor de optică, bucătar, bucătar-șef, mecanic, mecanic-șef, casier, sudor, conducător autoambulanțe din serviciul asistenței medicale urgente și din serviciul AVIASAN, operator în sala de cazane (gaze), cazangiu.	7
6.	Iăcătuș auto, iăcătuș-instalator, personalul ocupat cu reparația și deservirea sistemului de gaz, ventilare și încălzire, îngrijitor în menținerea ordinii în domeniul sănătății, îngrijitor încăperi/ grup sanitar, măturător, electrician, electrician-montator ocupat cu deservirea și reparația instalațiilor electrice, conducător auto, lucrătoare în servicii de spălat și călcat, paznic și alte ocupații care asigură paza, muncitori necalificați.	4

7.	Personal auxiliar și de îngrijire, infirmieră, econoamă (soră econoamă), registrator medical - funcții generale neatribuite unor subdiviziuni distincte	7
8.	Șef departament, secție de laborator, metodist, specialist, angajați fără sarcină didactică anuală din instituțiile medicale, de învățământ	8

2. Reieșind din faptul că specificul activității Centrului de Medicină Legală se deosebește radical de activitatea instituțiilor medico-sanitare, fiind unica instituție publică de expertiză judiciară specializată în domeniul medicinei legale și în domeniul psihiatriei judiciare, care oferă mijloace științifico-practice de probă pentru a contribui la înfăptuirea justiției și la îmbunătățirea asistenței medicale în scopul respectării drepturilor omului, Ministerul Sănătății și Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova au negociat și adoptat o listă suplimentară a funcțiilor și profesiilor pentru salariați din instituția vizată, membri de sindicat, activitatea cărora oferă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit pentru influența factorilor de stres neuropsihosenzorial și de suprasolicitare fizică:

Nr. d/o	Denumirea profesiilor și funcțiilor	Durata concediului suplimentar în zile calendaristice
10.	Conducătorul, adjunctul conducătorului, expert judiciar medicin-legal (inclusiv șef secție), medic : a) care lucrează cu cadavrele sau cu materialul cadaveric; b) care lucrează exclusiv în ambulatoriu, la primirea persoanelor pătinite sau care activează la alte lucrări similare	14
11.	Personal medical mediu și inferior, care lucrează cu cadavrele și material cadaveric	14
12.	Asistent medical, fecier, registrator medical și infirmier, care activează în ambulatorul medico-legal sau în condiții similare	10
13.	Personal medical inferior: soră economă, infirmier, brancardier, îngrijitor încăperi de serviciu (deridicătoare) administrație	10
14.	Contabil-șef, șef serviciu resurse umane, jurist, economist, ingineri, tehnicieni de toate specialitățile, administrator (șef) în gospodărie, salariați și contabilități.	10
15.	Alt personal: secretar, arhivar, conducător auto, casier, lăcătuș reparator, mecanic, electrician ocupat cu reparația și deservirea sistemului de ventilație, îngrijitor încăperi, grup sanitar, măturător	10

3. Pentru psihologii care activează în serviciile de psihiatrie și în cadrul centrelor comunitare de sănătate mintală, se stabilește un concediu suplimentar de 18 zile, similar medicilor și personalului medical cu studii medii care activează în cadrul serviciului respectiv, reieșind din faptul că sunt expuși la aceiași factori psiho-emoționali, activează în aceleași condiții de muncă și stres ocupațional, consiliează aceleași categorii de beneficiari/pacienți.

4. Pentru personalul medical (șef subdiviziune/laborator, asistenți medicali, asistenți medicali șefi), alți specialiști asimilați domeniului sănătății (psihologi, asistenți sociali, fizioterapeuți etc.) și personalul auxiliar și de îngrijire (infirmiere, brancardieri, econome (soră econoamă), registratori medicali) antrenați în serviciul de narcologie și tratarea pacienților cu alcoolism și narcomanie se stabilește un concediu suplimentar de 18 zile, similar medicilor, asistenților medicali și personalului auxiliar și de îngrijire care activează în cadrul serviciului de psihiatrie ocupați nemijlocit cu tratarea/ deservirea pacienților.

5. Pentru personalul medical și non medical care activează în serviciul de fizionpneumologie și în subdiviziunile de boli infecțioase, inclusiv laboratoare, se stabilește un concediu suplimentar de 11 zile.

6. Pentru posturile de surdolog, logoped, psiholog, pedagog, educator, conducător muzical și conducător de cerc din Unitățile specializate pentru copii, inclusiv cu deficiențe fizice și mintale se stabilește concediu suplimentar cu o durată de 28 zile calendaristice.

7. Pentru cadrele didactice membri de sindicat din colegiile și centrele de excelență din domeniul medical, inclusiv directori și directori adjuncți membri de sindicat, se stabilește concediu de odihnă plătit cu o durată de 62 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

Notă:

***În cazurile când profesia/funcția este indicată atât în prezenta Listă cât și în Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit, aprobat de Guvern, salariatul are dreptul de a alege după care act normativ va beneficia de concediu de odihnă suplimentar.

COORDONAT:
Comitetul sindical al
IMSP SR Ungheni
Proces-verbal nr. 3 din
"11" "05" 2026
Președinte:
Chiriac Aliona *Chiriac Aliona*

L.S.



APROBAT:
IMSP Spitalul Raional Ungheni
prin ordinul nr. 81
din "11" "05" 2026

Director
Stati Elvira



Modul de calculare a plății muncii suplimentare în unitățile medico-sanitare cu evidență globală a timpului de muncă

Specificul regulilor despre plata muncii suplimentare prestate peste orele de program efectuate de către salariații unităților medico-sanitare cu evidență globală a timpului de muncă constă în următoarele:

1. Evidența muncii în unitățile medico-sanitare cu evidență globală a timpului de muncă se efectuează pentru timpul lunar de muncă.

2. Timpul suplimentar de muncă care nu depășește 2 ore se înmulțește la numărul de zile lucrătoare ale lunii corespunzătoare și se plătește în mărime de cel puțin 1.5 salarii tarifare (salarii lunare).

3. Orele următoare ale timpului suplimentar de muncă se plătesc cel puțin în mărime dublă. Spre exemplu:

- * Luna „N” are 21 zile lucrătoare.
- * Durata zilnică a timpului de muncă = 7 ore.
- * Norma lunară de ore lucrătoare constituie 147 ore ($21 \times 7 = 147$).
- * Angajatul în luna „N” a lucrat 207 ore.
- * Munca suplimentară constituie 60 ore ($207 - 147 = 60$).
- * Prin urmare pentru primele 2 ore de muncă suplimentară retribuirea se va efectua astfel:
 $21 \times 2 = 42$ ore. Aceste ore vor fi retribuite în mărime de cel puțin 1.5 salarii tarifare (de funcție).
- 18 ore de muncă suplimentară vor fi retribuite cel puțin în mărime dublă ($60 - 42 = 18$).

COORDONAT:
Comitetul sindical al
IMSP SR Ungheni
Proces-verbal nr. 3 din
m. 11 " 05 " 2026
Președinte:
Chiriac Aliona *Chiriac A*

L.S.



APROBAT:
IMSP Spitalul Raional Ungheni
prin ordinul nr. 81
din „11” „05” 2026

Director
Stati Elvira *Stati E*



MODUL DE EVALUARE ȘI STABILIRE A SPORULUI DE COMPENSARE PENTRU MUNCĂ PRESTATĂ ÎN CONDIȚII NEFAVORABILE

- Salariaților ocupați la lucrări incluse în *Lista-lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare*, în urma atestării locurilor de muncă, li sa stabilit sporuri de compensare, în funcție de sursa reală a condițiilor de muncă, în conformitate cu prevederile Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1335/2002.
- Temei pentru stabilirea sporurilor de compensare pentru munca prestată prezintă „Fișa condițiilor de muncă la locul de muncă” (Anexa nr. 1 la Regulamentul cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1335/2002).
- Părțile semnatare ale Contractului colectiv pe anii 2026-2030 stabilesc următoarele sume fixe pentru sporul la salariu pentru munca prestată în condiții nefavorabile.

Numărul de puncte în funcție de gradul de nocivitate, stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1335 din 10 octombrie 2002	Mărimea lunară a sporului, în lei
0,5 - 2,0	250
2,1-4,0	300
4,1-6,0	350
6,1-8,0	400
8,1 -10,0	450
Mai mult de 10,0	500

- Atestarea locurilor de muncă se efectuează ori de câte ori este necesar, de către o comisie specială în număr de cel puțin 3 persoane, numită de conducerea unității respective, care include reprezentanți ai administrației, organizației sindicale și instruiți în domeniul securității și sănătății în muncă de către organele abilitate
- În urma atestării atestării locurilor de muncă a fost aprobată următoarea *Listă a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare*, după cum urmează:

Lista lucrătorilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în mărimi fixe

Nr. d/o	Nr. d/o	Codul	Denumirea unităților subdiviziunilor	Medici și farmaciști, funcții suplinate de persoane cu studii superioare.	Personal medical și farmaceutic cu studii medicale speciale, specialiști și funcționari.	Personal medical inferior, muncitori
1	2	3	4	5	6	7
1	A. Lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare					
1.1	A.1. Lucrări cu risc profesional mic cu gradul de nocivitate 0,5-2,0 puncte					
1	4.	N.85.A.019	Geriatra (staționar. Secția AMSA) îngrijiri paliative, reabilitarea pacienților cronici	250 lei (funcții de medici)	250 lei	250 lei
2	9.	D.41.A.017 E.41.A.015 F.41.A.019 E.40.A.021	Spitalul Ungheeni, Secția AMSA			Lăcătuș - instalator tehnica sanitară 250 lei
1.2	A.2. Lucrări cu risc profesional minimal cu gradul de nocivitate 2,1-4,0 puncte					
3	1.	N.85.A.015	Cabinetul oncologic a secției AMSA	250 lei	250 lei	
4	5	N.85.A.016	Cabinetul endoscopie și diagnosticare cu ultrasunet și magneto - rezonanță; Secția AMSA, SIP, AMS	250 lei	250 lei	250 lei
5	9	N.85.A.001	Farmacia	250 lei		250 lei (infirmerie)
6	11.	N.85.A.001	Laborator de control analitic	250 lei		
7	16.	H.55.A.001 H.55.A.002 H.55.A.006 H.55.A.008 H.55.A.010	Blocul Alimentar (Spitalul Ungheeni, fil. Comestib, fil. Sculeni)			Hucătar/ bucătăreasă, hucătar auxiliar / bucătăreasă auxiliară 250 lei
1.3	A.3. Lucrări cu risc profesional mediu cu gradul de nocivitate 4,1-6,0 puncte					
8	9	N.85.A.021	Salon pediatric pentru copii nou-născuți (din s. obstetrică), saloane pentru copii născuți prematur	Secția Centrul perinatalogic niv II (Maternitatea) Medic neonatolog, medic obstetrician-ginecolog: 300 lei.	Funcții de personal medical cu studii medii indiferent de denumirea lor. 300 lei	Personalul medical inferior a secției obstetrică 300 lei
9	10	N.85.A.017	Secția cabinete de fizioterapie (SR Ungheeni fil. Sculeni, serviciul AMSA)	Staționar Spitalul Ungheeni; Medic fizioterapeut Kinetoterapeut Medic specialist (rehabilitolog) 300 lei	Asistent medical /asistentă medicală în reabilitare (pe fizioterapie, la masaj) Spitalul Ungheeni 300 lei; Asistent medical /asistentă medicală în reabilitare (pe fizioterapie, la masaj) Secția AMSA 250 lei; Asistent medical /asistentă medicală în reabilitare (pe fizioterapie) fil. Sculeni 250 lei;	Spitalul Ungheeni 300 lei; Secția AMSA, fil. Sculeni 250 lei;
2	B. Lucrări cu condiții de muncă deosebit de grele și deosebit de vătămătoare					

2.1		B.1.Lucrări cu risc profesional mărit cu gradul de nocivitate 6,1-8,0 puncte					
10	2.	N.85.B.008	Secții, saloane și cabinete pentru bolnavii psihiici; secții și saloane pentru copii cu afecțiuni ale sistemului central nervos și dereglări	Funcții de medici indiferent de denumirea lor. <i>De evaluat după deschidere</i>	Funcții de personal medical cu studii medii indiferent de denumirea lor. <i>De evaluat după deschidere</i>	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor: frizeri și muncitori care deservesc bolnavi. <i>De evaluat după deschidere</i>	
11	2.	N.85.B.008	cabinetul narcologului, din Secția AMSA	250 lei.	250 lei.		
12	13	N.85.B.009	Secții neurologice pentru bolnavi cu dereglări ale circulației sangvine ale creierului	250 lei (medici)	250 lei	250 lei personal medical inferior	
13	15.	N.85.B.026	Cabinetul pînă bolnavi de boli dermatovenerologice în Secția AMSA	250 lei.	250 lei.		
14	16.	N.85.B.006	Secția anatomopatologie	250 lei.	250 lei	250 lei.	
15	18.	N.85.B.029	Laboratoarele: clinice, serologice, bacteriologice, virusologice, citologice, imunologice : Spitalul Ungheni, fil. Sculeni, fil. Cornești, Secția AMSA, SIP	Spitalul Ungheni 300 lei; Secția AMSA, SIP 250 lei	Spitalul Ungheni 300 lei; Secția AMSA, fil. Sculeni, fil. Cornești 250 lei.	Spitalul Ungheni 300 lei; Secția AMSA, fil. Sculeni, fil. Cornești 250 lei.	
	22.	N.85.B.007	Unități medicale indiferent de profil.	Spitalul Ungheni Funcții de medici epidemiologi. <i>de evaluat</i>			
16	24	N.85.B.025	Secția boli infecțioase Spitalul Ungheni, cabinetul de boli infecțioase serviciul AMSA.	250 lei	250 lei.	250 lei.	
17	25.	F.41.B.003 DA.15.B.001	Instituții medicale	Funcții, indiferent de denumirea lor, la care angajații activează nemijlocit la: - deservirea și repararea rețelelor de canalizare și instalațiilor, inclusiv, la adâncimea de peste 3 metri; - fabricarea preparatelor biologice; - lucrări nemijlocit cu substanțe dezinfectante clasa I și II de pericolozitate; - instalațiile de sterilizare și autoclavare.		operator sterilizator, bl. operator, secția AMSA 250 lei.	
2.2		B.2.Lucrări cu risc profesional foarte mărit cu gradul de nocivitate 8,1-10,0 puncte					
18	8.	N.85.B.027	Secția de transfuzie a sîngelui.	250 lei.	250 lei.	250 lei	

19	10.	N.85.B.018 N.85.B.028	Cabinete roentghen, secții (Spitalul Ungheii, Secția AMSA)	S. Imagistică în SR Ungheii 300 lei; Secția AMSA Cabinete roentghen 250 lei	S. Imagistică în SR Ungheii 300 lei; Secția AMSA Cabinete roentghen 250 lei	S. Imagistică în SR Ungheii 300 lei; Secția AMSA Cabinete roentghen 250 lei
20	12	N.85.B.019	Secții, saloane, cabinete de chirurgie purulentă pentru tratarea chirurgică a septică a bolnavilor și complicațiilor, catedre de profil chirurgical ale unităților de învățământ. Spitalul Raional Ungheii Chirurgie Salon septic (din 01.02.2024)	Funcții de medici indiferent de denumirea lor Spitalul Raional Ungheii Chirurgie salon septic Medici de profil chirurgical Secția Chirurgie saloane septice	Funcții de personal medical cu studii medii speciale indiferent de denumirea lor. Asistentă medicală salon septic; Asistentă medicală pansamente septice	Funcții de personal medical inferior indiferent de denumirea lor Infirmieră, salon septic Infirmieră pansamente septice
21	13.	N.85.B.014	Secții de profil chirurgical în staționar (chirurgie, bl. operator, traumatologie, obstetrician – ginecolog, ORI și oftalmologie), secții de primire, săli de operații (staționar și serviciul AMSA)	Medici de profil chirurgical care operează în staționar (inclusiv UPU): 250 lei; Medic obstetrician-ginecolog s. obstetrică care operează 300 lei.	Surori medicale de operații (blocul operator Spitalul Ungheii, asistent medical în săli de operații în ORI. - oftalmologie, serviciul AMSA) 250 lei.	250 lei infirmiere blocul operator
22	14.	N.85.B.022	Secția de anesteziologie-reanimare, terapie intensivă	250 lei.	250 lei.	250 lei
2.3 B.3. Lucrări cu risc profesional extrem de mare, cu gradul de nocivitate mai mult de 10,0 puncte						
23	5.	N.85.B.003	Cabinetul de consiliere și testare voluntară la mărchierii HIV, HVB și JIVC a serviciului AMSA	250 lei.	250 lei.	

COORDONAT:
Comitetul sindical al
IMSP SR Ungheni
Proces-verbal nr. 3 din
11 / 05 / 2026
Președinte:
Chiriac Aliona
L.S.



APROBAT:
IMSP Spitalul Raional Ungheni
prin ordinul nr. 2
din „11” / 05 / 2026
Director
Stati Elvira
L.S.



CRITERIILE DE ACORDARE GRATUITĂ A ALIMENTAȚIEI DE PROTECȚIE A SĂNĂȚĂȚII ANGAJAȚILOR DIN UNITĂȚI

1. Angajaților care activează cu următoarele substanțe chimice: Angajații, expuși la acțiunea unei sau a mai multora din următoarele substanțe dăunătoare, utilizate în procesul de muncă sau existente în aerul zonei de lucru:

1.1. Hidrocarburi alifatice și aliciclice (saturate și nesaturate):

a) hidrocarburi din seria metanului: butan, izobutan, pentan, izopentan, hexan, octan, izooctan, nonan;

b) hidrocarburi din seria etilenei: butilenă, amilenă, izobutilenă;

c) hidrocarburile nesaturate ciclice: ciclopentadien, dicyclopentadien, ciclopentadien- nitrilcarbonil de mangan;

d) hidrocarburile aromatice mono - și polinucleare: benzen, xilen, toluen, etilbenzen, cumen, (diizopropilbenzol), xileni, stireni, difenil, naftalin ș. a.

1.2. Derivați halogenici ai hidrocarburilor din seria alifatică:

a) derivați fluorului: fluoretilena, difluoretilena, trifluoretilena, tetrafluoretilena,

trifluorpropilen, difluoretan, decafluorbutan;

b) derivați clorului: clorură de metil, clorură de metilen, cloroform, tetraclorură de carbon, clorură de etil, dicloretan, tricloretan, tricloropropan, tetracloropentan, clorură de vinil, dicloretilenă, tricloretilenă, hexaclorciclopentadin, alodan, cloropren, clorură de alil, clorură de butilenă, hexaclorbutadienă ș. a.;

c) derivați bromului: bromură de metilen, bromură de metil, bromură de etil, dibrometan, tetrabrometan, dibromopropan, bromoform ș. a.;

d) derivați iodului: iodură de metil, iodoform, iodură de etil ș. a.;

e) derivați halogenici mieiști: diclorodiflormetan, fluordiclorometan ș. a.

1.3. Derivați halogenici ai hidrocarburilor din seria aromatică:

clorbenzen, diclorbenzen, triclorbenzen, tetraclorbenzen, hexaclorbenzen, clorură de benzil, benzoclorură, clorură de stiren, brombenzen, bromură de benzil ș.a.

1.4. Clorderivați hidrocarburilor monociclice polinucleare:

difenil clorurat, oxiclurură de difenil, clorindan, clomaftaline, heptaclor, hexaclor ciclohexan, policlorcamfen, clorten, simazin, artazin.

1.5. Alcoolii:

a) alcoolii și glicolii din seria alifatică saturați și nesaturați: alcool metilic, alcool alilic, alcool crotunilic și restul;

b) derivați halogenici ai alcoolurilor din seria alifatică: alcool octafluoramilic, tetrafluorpropilic și restul;

c) Alcoolii din seria aliciclică și aromatică: alcool benzilic, ciclohexanol și restul.

1.6. Fenoluri:

fenol, clorfenol, pentaclorfenol, crezol, hidrochinonă, pentaclorfenolat de sodiu și restul.

1.7. Eteri din seria aliciclică și aromatică și derivați halogenici:

eter dimetilic, dietilic, diizopropilic, dibutilic, vinilbutilic, divinilic, monoclordimetilic, diclordinietilic, tetraclordietilic, eteri etilenglicolului, a propilenglicolului, a glicerinei, eteri poliglicolici.

1.8. Eteri ai fenolului:

gaiscol, eter monobenzilic de hidrochinonă, dinil și ceilalți din această serie.

1.9. Oxizi și peroxizi organici: oxid de etilenă, de propilenă, epiclorhidrină, hidroperoxid de izopropilbenzenă, peroxid de benzen, peroxid de metiletiletonă, ciclohexanon și ceilalți reprezentanți ai compuşilor grupei date.

1.10. Tioalcooli, tiofenoli și tioeteri: metil-, etil-, mercaptani, triclortiofenol, pentaclortiofenol, sărurile acidului triclorfenoacetic.

1.11. Aldehide și cetone substituite și nesubstituite:

acetaldehida, aldehida formică, benzaldehida, acetonă, bromacetonă, cloracetonă, pentacloracetonă, hexacloracetonă, cloracetofenonă, acroleină și altele din acest șir.

1.12. Acizii organici, anhidrizii lor, amizii și anhidrizii halogenici:

acidul formic, acetic, propionic; anhidrida formică, acetică, propionică, maleică, ftalică; acizi naftenici, acid clorfenoxiacetic, acizi tio- și ditiocarbanici; compuşii acidului carbamic și de asemenea compuşii diazoici, diazoetani, diazoeteri.

1.13. Esteri:

esterii acidului azotic, azotos, sulfuric, clorsulfonic, formic, acetic, propionic, acrilic, metacrilic și derivatele lor halogenice.

1.14. Esterii și amizii acizilor fosforului:

tricrezilfosfat, tiofos, metafos, metiletiltiofos, mercaptosfos, metilmercaptosfos, carbofos, fostamid, clorofos, octametil, dietilcloromonofosfat, metildiclorfosfat, dimetildiclorfosfat și restul substanțelor toxice fosfororganice.

1.15. Nitro și aminocompuși seriei alifatice polimetilenice și derivații lor:

nitroetilenă, nitrometan, nitroetan, nitropropan, nitrociclohexan, metilamin, dimetilamin, trimetilamin, etilamin, polietilenpoliamin, hexametilendiamin, etanolamin, ciclohexilamin, dicitilhexilamin și restul din serie aceasta.

1.16. Nitro- și aminocompuși seriei aromatice, derivații lor:

nitrobenzen, nitrotoluen, nitroxilenă, dinoc, dinoseb, nitronaftalin, nitroclorbenzen, nitrofenol, nitro- și aminonizoli, anilină, acetonanilină, cloranilină, fenilendiamidă, benzidin, paraferetidin.

1.17. Chinone:

benzochinonă, naftachinonă, antrachinonă, parabenzochinonă, dicloronaftachinonă, benzantracenă.

1.18. Coloranți organici:

antrachinoni, nitro- și nitrozocoloranți, azocoloranți, azină, 2-metilfuran (silvan).

1.19. Compuși heterociclici:

furan, tetrahidrofuran, furfural, tiofen, indol, piridină, piperidină, pitazolan, purină, picolină, acid nicotinic, baze purinice și piridinice, dioxan, hexogen, barbiturați, morfolină, semiprodusele lor și alți compuşii pentru producerea acestor preparate.

1.20. Alcaloizi:

atropin, coeain, opiurn, morfina, codeină, stricnină, pilocarpină, scopolamină, anatazină, nicotina, papaverin, salol.

1.21. Boranii - compuși borului cu hidrogenul.

1.22. Halogenii și derivații halogenici:

fluor, clor, brom, iod, acid clorhidric, bromhidric, fluorhidric, hexafluorsilicic, oxiflor, oxid și bioxid de clor, trifluorură de clor, clorura de iod.

1.23. Compuși sulfurii:

sulfură de hidrogen, de carbon, acid clorsulfonic, anhidridă sulfurică, sulfuroasă, cloranhidridă sulfurică.

1.24. Seleniul și compușii lui:

hidrogenul seleniat, anhidrida selenioasă, acid selenic, sărurile lui, oxiclorigura de seleniu, compuși organici ai selenului.

1.25. Telurul și compușii lui.

1.26. Compuși azotului:

hidrozina și derivații ei, oxizii azotului, acid azotic, azida de sodiu, clorură de azot, clorură de nitrozic, hidroxilamin.

1.27. Fosforul și compușii lui: fosforul alb, roșu, anhidrida fosforică, acidul fosforic și sărurile lui.

- 1.28. Arseniul și compuşii lui:
anhidrida arsenică, arsenioasă, arsenit de calciu, arsenat sodiu, de calciu, osarsol.
- 1.29. Stibiul și compuşii lui:
anhidrida stibică și stibioasă, stibina, clorurile stibiului.
- 1.30. Combinații cianice:
cianura de hidrogen, de sodiu, potasiu, dician, clorcianură, bromcianură, cianamid de calciu, cianură de benzil.
- 1.31. Nitrilii:
acetonitril, acrilonitril, benzonitril acetoncianhidrină, etilencianhidrină.
- 1.32. Izocianatii:
izocianat de fenil, hexametilditiizocianat, toluiditiizocianat ș. a.
- 1.33. Compuși siliciului în formă de aerosol, ce conține mai mult de 10% bioxid de siliciu cristalin liber.
- 1.34. Mercurul:
metalic, cianură de mercur, nitrat de mercur, fulminat de mercur, dimetilmercur, etilmercurclorid, etilmercurfosfat, dietilmercur, clorfenolmercur, mercuracetat, mercuran și restul compuşilor cu mercur.
- 1.35. Manganul și compuşii lui:
oxizii manganului, clorura de mangan, sulfatul de mangan, aerosolii celorlalți compuşii ai manganului.
- 1.36. Beriliul și compuşii lui:
oxid de beriliu, sulfat de beriliu, clorura de beriliu, oxifluorura de beriliu și aerosolii lui.
- 1.37. Taliul și compuşii lui:
clorură, nitrat, sulfat, carbonat acetat de taliiu ș. a.
- 1.38. Titanul și compuşii lui.
- 1.39. Vanadiul și compuşii lui:
trioxid, pentaoxid de vanadiu, vanadat de amoniu, sodiu, calciu, clorură de vanadiu.
- 1.40. Cromul și compuşii lui:
trioxid de crom, oxid de crom, aleun de crom, bicromat de amoniu, sodiu, potasiu.
- 1.41. Molibdenul și compuşii lui: trioxid de molibden, molibdat de amoniu.
- 1.42. Nichelul și compuşii lui:
oxid nichelos, nicheliu, hidroxid de nichel.
- 1.43. Metanolul.
- 1.44. Plumbul și compuşii lui*.
- 1.45. Carbonatii metalelor: cobaltului, manganului, nichelului.
- 1.46. Metalele alcaline:
litu, cesiu, rubidiu, alcalino-pămîntoase și compuşii lor.
- 1.47. Lantanidele și compuşii lor.
- 1.48. Cadmiul: oxizii și alți compuşii ai lui.
- 1.49. Negru de fum (funinginea).
- 1.50. Compuși organici ai staniului, borului, siliciului.
- 1.51. Antibioticii: biomicin, tetracilin, sintomicin etc.**
- 1.52. Componenti de proveniență microbiologică: toxine bacteriene, ficotoxine, micoloxine.
- 1.53. Substanțe toxice: pesticide, erbicide, fungicide.

II. Alți angajați

- 2.1. Angajaților care activează cu substanțe radioactive și cu surse de radiații ionizante.
- 2.2. Angajaților care se ocupă cu utilizarea surselor radioactive deschise.
- 2.3. Angajaților ocupați nemijlocit cu tratarea și îngrijirea bolnavilor de tuberculoză.
- 2.4. Angajaților ocupați nemijlocit cu deservirea bolnavilor în încăperile cu băi cu hidrogen sulfat, cu sulfură, cu carbură de hidrogen sulfurat, cu nămol, care lucrează cu aparatele generatoare de câmp electric de frecvență (unde ultrasonice) - 40-68 MHz și medie - 27,12 MHz cu forța de peste 200 W.

- 2.5. Angajaților ce lucrează în condiții cu temperatura aerului ridicată (peste 300 °C) și radiații termice intensive (mai mare de 1 cal/cm²/min.)

Norme alimentare de protecție a sănătății

Tipul alimentelor	Unitatea de măsură	Rația zilnică (brut)
Lapte dulce	ml	500

2.6. Tuturor lucrătorilor medicali care în procesul de lucru contactează cu plumbul, indiferent de durata lucrului.

2.7. Asistentelor medicale fizioterapeutice care activează în cabinetul aerozolo- și electroaerzoterapie cu substanțe medicamentoase din grupul B.

2.8. Lucrătorilor cabinetului ozochiritoterapie.

* Salariaților ce contactează cu compuși anorganici ai plumbului, trebuie să li se distribuie suplimentar la lapte proaspăt 2 g de pectină sub formă de produse alimentare vegetale conservate, îmbogățite cu pectină, sucuri de fructe, băuturi (concentrația reală de pectină se indică de către firma producătoare). Se admite substituirea acestor produse cu sucuri naturale de fructe cu pulpă în cantitate de 250-300 ml. În caz de contact permanent cu compuși anorganici ai plumbului se recomandă, în loc de lapte dulce, să se consume produse lactate acide.

** La producerea și prelucrarea antibioticelor în loc de lapte dulce trebuie să se distribuie produse lactate acru.

Notă:

1. La produsele alimentare echivalente laptelui dulce se referă: chefirul, laptele acru etc.
2. Distribuirea produselor alimentare îmbogățite cu pectină, a sucurilor de fructe, băuturilor, precum și a sucurilor naturale de fructe cu pulpă se va efectua la începutul lucrului, iar a laptelui și produselor lactate acide - în decursul zilei de lucru.

3. Lista concretă a funcțiilor în care pentru condițiile de muncă vătămătoare, angajații beneficiază de alimentație de protecție a sănătății se determină în cadrul fiecărei Unități prin Contractul colectiv de muncă.

4. Atestarea locurilor de muncă trebuie efectuată ori de câte ori este necesară, de către o comisie specială în număr de cel puțin 3 persoane, numită de administrația Unității respective, care include reprezentanți ai administrației, organizației sindicale și organelor abilitate.

5. Normele în cauză pot fi completate sau modificate, la propunerea Unităților: cu funcții suplimentare, apărute în urma implementării unor procese tehnologice noi, dacă pentru lucrările în cauză, factorii nocivi ai mediului de lucru nu pot fi înlăturați nici prin mijloace tehnice moderne, nici prin alte metode; în cazul raționalizării locurilor de muncă și ameliorării condițiilor de muncă, argumentate prin investigații de laborator.

Normativul
de acordare gratuită a alimentației de protecție a sănătății
lucrătorilor din cadrul IMSP SR Ungbeni (Codul Muncii art.242)

Profesii / Funcții	Factori nocivi	Tipul alimentar, unitate de măsură, rația zilnică
Medic laborant, Biolog medical	Vapori de acizi, substanțe chimice, reactive	Lapte 0,5 L / zi
Felcer laborant, Asistent Medical în diagnostic de laborator	Vapori de acizi, substanțe chimice, reactive	Lapte 0,5 L / zi
Înfirmieră / laborator	Substanțe chimice reactive	Lapte 0,5 L / zi
Medic radiolog	Radiație ionizată	Lapte 0,5 L / zi
Tehnician radiolog	Radiație ionizată	Lapte 0,5 L / zi
Înfirmieră /radiologie	Radiație ionizată	Lapte 0,5 L / zi
Medic anatomopatolog	Formalină cadaverină	Lapte 0,5 L / zi
Asistent Medical secția anatomopatologie	Substanțe chimice formalină	Lapte 0,5 L / zi
Înfirmieră secția anatomopatologie	Substanțe chimice formalină	Lapte 0,5 L / zi
Operator sterilizare	Vapori de acizi, substanțe chimice, reactive	Lapte 0,5 L / zi
Farmacist diriginte, Farmacist	Vapori de acizi sub/chimice	Lapte 0,5 L / zi
Asistent Medical în farmacie	Vapori de acizi sub/chimice	Lapte 0,5 L / zi
Înfirmieră/Farmacie	Vapori de acizi sub/chimice	Lapte 0,5 L / zi
Medic specialist narcolog/metadona	Vapori de acizi sub/chimice	Lapte 0,5 L / zi
Asistent Medical cab. narcolog / metadona	Vapori de acizi sub/chimice	Lapte 0,5 L / zi

Lista nominală a funcțiilor
care pentru condițiile de muncă vătămătoare, angajatul beneficiază de alimentație de protecție a
sănătății ce se determină în conformitate cu legislația în vigoare
(Codul Muncii art.242 și Convenția colectivă)

Secția Imagistica și diagnostic funcțional

- | | |
|-----------------------|---------------------------|
| 1. Catanoi Maria | medic specialist radiolog |
| 2. Saptelici Boris | tehnician radiolog |
| 3. Beșliu Cristina | tehnician radiolog |
| 4. Gheorghita Ana | tehnician radiolog |
| 5. Babii Andrei | tehnician radiolog |
| 6. Feodorovici Cornel | tehnician radiolog |
| 7. Jardan Natalia | tehnician radiolog |
| 8. Ciobanu Silvia | infirmieră |

Secția Laboratorul clinic

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Chiriac Aliona | Șef laborator/Biolog laborant |
| 2. Mamaliga Valentina | Medic laborant |
| 3. Guzun Camelia | Biolog laborant |
| 4. Vrabie Snejana | asistent medical superior laborator |
| 5. Emurachi Livia | f-r laborant |
| 6. Foca Maria | f-r laborant |
| 7. Gorea Ludmila | f-r laborant |
| 8. Nigai Verginia | f-r laborant |
| 9. Smerea Marina | f-r laborant |
| 10. Crudu Iulia | f-r laborant |
| 11. Duplei Galina | f-r laborant |
| 12. Chiruta Ana | f-r laborant |
| 13. Coliba Nina | f-r laborant |
| 14. Garobei Valentina | f-r laborant |
| 15. Hanganu Mihaela | asistentă medicală în diagnostic de laborator |
| 16. Popovici Elena | asistentă medicală în diagnostic de laborator |
| 17. Chilat Raisa | infirmieră |
| 18. Colodnitchi Tamara | infirmieră |
| 19. Casian Galina | infirmieră |
| 20. Morari Maria | f-r laborant (filiula Cornești) |

Secția Anatomie patologică

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1. Ungureanu Roman | medic anatomopatolog |
| 2. Costiuc Feodora | asistent medical |
| 3. Enachi Ecaterina | infirmieră |

Blocul de Sterilizarea

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. Zugrav Nălea | operator sterilizator |
| 2. Moraru Irina | operator sterilizator |

Secția Farmacia

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| 1. Bernic Tamara | farmacist diriginte |
| 2. Șchendra Aurelia | farmacist analitic |
| 3. Lebedea Adela | asistent medical |
| 4. Costei Lucreția | asistent medical |
| 5. Cirimpei Ecaterina | infirmeră |
| 6. Budăanu Ina | infirmeră |

Secția AMSA cabinet Narcolog (metadona)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. Apuru Galina | medic narcolog |
| 2. Bușila Stela | asistent medical |

Total - 41 salariați

*Notă: *** Alimentația de protecție se acordă salariaților nominalizați sau celor ce vor ocupa funcțiile specificate în listă;*

Responsabili de raportarea privind încadrarea personalului eligibil, evidența acordării alimentației de protecție și de modificarea personalului din lista nominală sunt Conducătorii locului de muncă;

COORDONAT:
Comitetul sindical al
IMSP SR Ungheni

Proces-verbal nr. 3 din
„11” „05” 2026

Președinte:

Chiriac Aliona

LȘ



APROBAT:
IMSP Spitalul Raional Ungheni
prin ordinul nr. 81
din „11” „05” 2026

Director

Stati Elvira



REGULAMENTUL privind premiarea și acordarea ajutorului material salariaților

I. PRINCIPII GENERALE

1. Regulamentul privind premiarea și acordarea ajutorului material salariaților (în continuare - Regulament) este elaborat în temeiul prevederilor Codului muncii și Legii salarizării nr. 847/2002.
2. Regulamentul stabilește modul de premiere și acordare a ajutorului material salariaților din instituțiile medicale, farmaceutice și de învățământ medical (în continuare - Unități).
3. Sursa de plată a premiilor și ajutorului material salariaților din Unități se constituie din:
 - a) Mijloacele financiare provenite din contul economiilor formate;
 - b) Mijloacele în mărime de 0,15% raportat la fondul de salarizare al Unității, care se planifică în Devizul de venituri și cheltuieli în baza art.35 alin.(5) din Legea sindicatelor nr. 1129/2000;
 - c) Veniturile provenite din prestarea serviciilor medicale contra plată sau alte tipuri de servicii (din chiri sau alte activități economice);
 - d) Dividende financiare în urma depunerilor bănești la bănci;
 - e) Donațiile din partea unor persoane fizice și juridice;
 - f) Alte mijloace financiare provenite în urma activității Unității care nu contravin legislației.
4. Plata premiilor și ajutorului material se realizează în baza ordinului (deciziei, dispoziției, hotărârii) conducătorului.
5. Plata premiilor și acordarea ajutorului material se efectuează pentru toți salariații Unității, inclusiv pentru cumularii și pentru medicii rezidenți, în baza hotărârii comune a administrației și comitetului sindical (reprezentantul salariaților).
6. Acordarea premiilor și ajutorului material personalului de conducere al Unității se va efectua doar în cazurile când salariații colectivului de muncă vor fi premiați sau li se va acorda ajutor material.

II. PREMIEREA SALARIAȚILOR

7. Premiera se efectuează în scopul cointerăsării materiale a salariaților la sporirea eficienței și calității muncii, gradului de pregătire profesională, aplicarea în muncă a rezultatelor științifice, metodelor avansate de lucru, intensitatea muncii, precum și executarea unor lucrări de importanță deosebită sau urgentă pe termenul efectuării lor.
8. Mărimea concretă a premiilor se stabilește prin hotărârea comună a administrației Unității și comitetului sindical - reprezentant al salariaților, la propunerea conducătorilor subdiviziunilor și grupelor sindicale ale Unității, ținându-se cont de aportul personal în muncă a fiecărui salariat care va fi premiat.
9. Numărul premiilor plătite unui salariat nu se limitează, însă cuantumul premiului acordat cu fiecare ocazie nu va depăși valoare salariului total (inclusiv toate suplimentele și sporurile) mediu lunar pe fiecare angajat.

10. De premiu beneficiază toți salariații Unității, atât salariații titulari, cât și cumularzii, inclusiv externi, proporțional timpului efectiv lucrat, în scopul diferențierii plății muncii în raport cu calitatea și volumul muncii, responsabilitatea și complexitatea sarcinilor și nivelul de pregătire profesională.

11. Premiile se acordă cu prilejul zilelor profesionale și de sărbătoare, pentru rezultatele activității aferente unei perioade de gestiune și pentru succese în muncă ținându-se cont de următoarele aspecte:

a) realizarea unui volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport cu complexitatea sarcinilor;

b) obținerea unor rezultate deosebite în activitatea Unității sau a sistemului sănătății;

c) introducerea în practica activității a metodelor avansate de lucru;

d) inițiativa la perfecționarea activității subdiviziunii (Unității);

e) participarea la anumite activități cu caracter deosebit;

f) atragerea suplimentară a surselor financiare pentru dezvoltarea instituției sub formă de granturi, sponsorizări și investiții externe;

g) lipsa sancțiunilor disciplinare;

h) respectarea disciplinei de muncă și alte principii ce țin de îndeplinirea sarcinilor care stau în fața salariatului;

i) respectarea Codului de etică a angajaților, implementarea proiectelor de performanță.

12. Salariații pot fi lipsiți de premii, parțial sau total, care în cursul unui an desfășurau o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare, sau au avut încălcări pentru care au fost sancționați disciplinar.

13. Salariații care nu și-a exercitat activitatea pe întreaga perioadă de timp pentru care se efectuează premiarea, din motive precum ar fi transfer la un alt loc de muncă, concedierea, antrenare la studii, concediu neplătit și alte situații prevăzute de legislație, va fi premiat proporțional cu perioada de activitate în cadrul Unității.

14. Premiul anual se acordă personalului din unitățile bugetare conform prevederilor legislației.

III. AJUTORUL MATERIAL SALARIAȚILOR

15. Ajutorul material reprezintă un drept (sprijin) bănesc acordat anual personalului, în modul și condițiile prevăzute de legislație, contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă.

16. Acest sprijin bănesc se acordă în orice timp al anului, pentru recuperarea sănătății, îmbunătățirea condițiilor materiale ale celui cărui i se acordă sau în anumite situații critice.

17. Mărimea concretă și condițiile acordării ajutorului material sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă al Unității și/sau în contractul individual de muncă al salariatului.

18. Mărimea ajutorului material anual acordat nu poate depăși suma venitului mediu lunar, ținându-se cont de sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislație.

19. Salariații Unității, pe lângă ajutorul material anual, mai poate beneficia de ajutor material în următoarele situații excepționale:

a) la producerea unor calamități naturale (inundații, incendii, cutremure de pământ, alunecări de teren, furtuni, etc.) când au avut de suferit bunurile materiale ale salariatului sau însuși persoana în cauză;

b) în caz de agravare a stării de sănătate a salariatului;

c) în caz de deces al salariatului sau al unei rude de grad I;

d) în alte cazuri excepționale conform deciziei comune al conducătorului și comitetului sindical.

20. Drept temei pentru examinarea necesității de acordare a ajutorului material angajatului servește:

a) cererea personală a salariatului în cauză,

b) adeverința cu privire la producerea calamităților naturale, eliberate de primărie sau primărie, în urma căreia au suferit bunurile materiale ale persoane în cauză sau însuși persoana, sau

c) alte documente și argumente care confirmă necesitatea de a acorda ajutor material.

21. Mărimea concretă a ajutorului material se stabilește de către administrația Unității și comitetul sindical - reprezentant al salariaților, ținându-se cont de fiecare caz în parte.

22. Cererile privind acordarea ajutorului material se înscriu în registrul pentru cererile și petițiile salariaților, urmând a fi examinate timp de 1 lună, dacă un alt termen nu este stabilit de conducătorul Unității.

IV. DISPOZIȚII FINALE

23. Documentele care confirmă acordarea premiilor și ajutorului material (cereri, demersuri, conturi, adeverințe, cecuri, dispoziții ale conducătorului, etc.) se păstrează în contabilitatea Unității.

24. Litigiile legate de acordarea premiilor și ajutorului material se soluționează pe cale amiabilă sau în conformitate cu legislația Republicii Moldova.

COORDONAT:

Comitetul sindical al
IMSP SR Ungheni

Proces-verbal nr. 3 din

„11” „05” 2026

Președinte

Chirlac Aliona



APROBAT:

IMSP Spitalul Raional Ungheni
prin ordinul nr. 81

din „11” „05” 2026

Director

Stati Elvira



REGULAMENTUL
cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0,15%
raportat la fondul de salarizare al Unității

CAPITOLUL I
Principii generale

1.1. Prezentul Regulament „Cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0,15% raportat la fondul de salarizare al instituției” (în continuare Regulament) este elaborat în baza Legii sindicatelor nr. 11297/2000 și Convenția colectivă (nivel de ramură) care stabilesc că administrația instituției sau organizației cu statut de persoană juridică (în continuare Unitate) planifică obligatoriu în devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare în mărime de 0,15% raportat la fondul de remunerare a muncii pentru soluționarea problemelor angajaților.

1.2. Prezentul Regulament este obligatoriu pentru executare de către toți conducătorii Unităților și organizațiilor sindicale membre ale Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

1.3. Sursele mijloacelor financiare sunt:

- bugetul unității;
- veniturile de la serviciile contra plată;
- dividendele financiare obținute de la depunerile bănești în bănci;
- veniturile provenite de la activitatea economică a Unității;
- donații din partea unor persoane fizice sau juridice;
- alte surse parvenite din activitatea Unității care nu contravin legislației Republicii Moldova.

1.4. Mijloacele financiare se planifică în Devizul de venituri și cheltuieli al Unității la articolul „Alte cheltuieli”.

CAPITOLUL II
Scopurile utilizării mijloacelor financiare

Mijloacele financiare planificate în Devizul de venituri și cheltuieli ale Unității se utilizează pentru:

2.1 Acordarea ajutorului material salariaților în următoarele cazuri:

- a) incendii sau calamități naturale (cutremure de pământ, inundații, alunecări de teren, furtuni, viscole etc.) în urma cărora au suferit bunurile materiale ale salariaților sau însuși salariatul;
- b) catastrofe, avarii, accidente rutiere, jafuri;
- c) îmbolnăviri care necesită tratament costisitor, inclusiv peste hotarele republicii;
- d) decesul salariatului sau a unuia din membrii familiei;
- e) procurarea medicamentelor costisitoare;
- f) tratamentul în staționar în cazul bolilor grave de lungă durată;
- g) compensarea parțială a costului biletelor de tratament balneosanatorial;
- h) alte circumstanțe în care este necesară susținerea materială a salariatului.

2.2. Acoperirea cheltuielilor ce țin de:

- a) procurarea hainelor, încălțămintei, manualelor și materialelor didactice pentru copiii care au rămas fără tutelă, orfani, precum și cei din familiile numeroase;
- b) procurarea cadourilor de revelion pentru copii;
- c) procurarea suvenirilor, cadourilor, florilor pentru participanții la diferite competiții;
- d) urcarea condițiilor de activitate a organului electiv al organizației sindicale;
- e) organizarea activităților sportive în Unități și participarea la spartachiadele ramurale și republicane;
- f) alte cazuri ce țin de necesitatea soluționării problemelor salariaților.

CAPITOLUL III

Modul de utilizare și evidență a mijloacelor financiare

3.1. Drept temelie pentru examinarea prevederilor punctelor 2.1. și 2.2. sunt:

- a) cererea personală a salariatului;
- b) decizia comună a administrației și a organului sindical, în baza unui document confirmativ.

3.2. Cererile solicitanților se înscriu în Registrul de evidență a petițiilor depuse de salariați, urmând a fi examinate în termen de o lună, dacă un alt termen nu e stabilit de președintele organului sindical sau conducătorul Unității.

3.3. Mărimea concretă a susținerii materiale se stabilește prin decizia comună a administrației și comitetului sindical.

3.4. În cazurile în care se ia decizia despre susținerea materială, solicitantul se înștiințează despre aceasta în termen de 3 zile din momentul luării deciziei.

3.5. Ajutorul material acordat salariatului este eliberat de către contabilitatea Unității în baza extrasului din procesul-verbal comun al administrației și organului sindical.

3.6. Drept temelie pentru refuzul susținerii materiale pot servi:

- a) lipsa documentelor necesare menționate în punctul 3.1. al prezentului Regulament.
- b) datele din documentele prezentate ce nu corespund realității pentru susținerea materială.

În aceste cazuri solicitantul este înștiințat în termen de 3 zile din momentul luării deciziei.

CAPITOLUL IV

Dispoziții finale

4.1. Evidența mijloacelor financiare utilizate în conformitate cu prezentul Regulament, se efectuează în conformitate cu evidența contabilă a Unității.

4.2. Litigiile legate de realizarea prezentului Regulament se soluționează de către organul sindical de comun cu administrația.

4.3. Controlul executării condițiilor de utilizare a mijloacelor financiare se pune în seama contabilității și comisiei de cenzori ale organizației sindicale a Unității.

COORDONAT:

Comitetul sindical al
IMSP SR Ungheni

Proces-verbal nr. 3 din 11 din 05 2026

Președinte:

Chiriac Aliona

L.S.



APROBAT:

IMSP Spitalul Raional Ungheni
prin ordinul nr. 81

din 11 din 05 2026

Director:

Stati Elvira

L.S.



REGULAMENTUL

privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și desfășurarea grevelor la nivel de unitate medico-sanitară

I. Dispoziții generale

1.1. Regulamentul privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor la nivel de unitate medico-sanitară, indiferent de forma de proprietate (în continuare - Regulamentul) este elaborat în conformitate cu prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, Legii sindicatelor nr. 1129/2000, Statutul Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova, alte acte normative în domeniu.

1.2. Regulamentul are ca scop apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților din ramura sănătății în cazurile conflictelor colective de muncă

1.3. Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină și Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova au convenit, că conflictele colective de muncă la nivel de ramura ocrotirii sănătății, instituție medico-sanitară, și alte unități afiliate, indiferent de forma de proprietate (în continuare - Unitate) se soluționează în conformitate cu prevederile prezentului Regulament.

1.4. Părțile recunosc, că prin conflicte colective de muncă se înțelege divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții acestora) și angajatori (reprezentanții acestora) privind:

- a) lezarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice, sociale și culturale ale salariaților organizați sau nu în sindicat, rezultate din realizarea raporturilor de muncă;
- b) stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului);
- c) purtarea negocierilor colective privind încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective;

d) refuzul Ministrului Sănătății, Directorului Direcției Sănătății a Consiliului municipal Chișinău, Directorului Direcției Sănătății și Protecției Sociale UFA Găgăuzia, Șefului Secției Sănătate a Primăriei mun. Bălți, conducătorilor instituțiilor medico-sanitare republicane, municipale, raionale și locale (în continuare - Angajatorul) de a lua în considerare poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul acestora a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii, precum și divergențele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

1.5. Momentul declanșării conflictului colectiv de muncă reprezintă:

- a) data la care a fost comunicată hotărârea Angajatorului despre refuzul total sau parțial de a îndeplini revendicările salariaților (reprezentanților acestora);
- b) data la care Angajatorul trebuia să răspundă la revendicările salariaților (reprezentanților acestora);
- c) data semnării procesului-verbal privind divergențele în cadrul negocierilor colective.

II. Încălețarea revendicărilor

2.1. Revendicările se încălețază Angajatorului de către organul sindical respectiv, iar în lipsa acestuia de reprezentanții aleși de salariați în modul prevăzut de art. 21 din Codul muncii (în continuare - Reprezentanții salariaților).

2.2. În toate cazurile în care într-o Unitate există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, Reprezentanții salariaților au dreptul să înainteze Angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiții de muncă sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractului colectiv de muncă.

2.3. Revendicările Reprezentanților salariaților sunt înaintate Angajatorului (reprezentanților acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate și să conțină referiri concrete la normele încălcate ale legislației.

2.4. Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate și să le înregistreze în modul stabilit.

2.5. Copiile revendicărilor pot fi remise, după caz, organelor ierarhic superioare ale Unității, sindicatelor, autorităților publice centrale și locale.

2.6. Angajatorul este obligat să răspundă în scris reprezentanților salariaților în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor.

III. Procedura de conciliere

3.1. Prin procedura de conciliere se înțelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluționării lui, în cadrul unei comisii de conciliere.

3.2. Comisia de conciliere se constituie dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților conflictului, la inițiativa uneia din ele, în termen de 3 zile calendaristice din momentul declanșării conflictului colectiv de muncă.

3.3. Comisia de conciliere se constituie ad hoc, ori de câte ori apare un conflict colectiv de muncă.

3.4. Drept temei pentru constituirea comisiei de conciliere servesc ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) Angajatorului (reprezentanților acestuia) și hotărârea (decizia) respectivă a Reprezentanților salariaților.

3.5. Președintele comisiei de conciliere este ales cu majoritatea voturilor membrilor comisiei.

3.6. Angajatorul este obligat să creeze condiții normale de lucru comisiei de conciliere.

3.7. Dezbaterile comisiei de conciliere sunt consemnate într-un proces-verbal întocmit în 2 sau mai multe exemplare, după caz, în care se vor indica măsurile generale sau parțiale de soluționare a conflictului, asupra cărora au convenit părțile.

3.8. În cazul în care membrii comisiei de conciliere au ajuns la o înțelegere asupra revendicărilor înaintate de Reprezentanții salariaților, comisia va adopta, în termen de 5 zile lucrătoare, o decizie obligatorie pentru părțile conflictului, pe care o va remite acestora în termen de 24 de ore din momentul adoptării.

3.9. Dacă membrii comisiei de conciliere nu au ajuns la o înțelegere, președintele comisiei va informa în scris despre acest lucru părțile conflictului în termen de 24 de ore.

3.10. angajatorul și Reprezentanții salariaților sunt obligați în toate cazurile să informeze salariații aflați în conflict colectiv de muncă despre rezultatele concilierii.

IV. Soluționarea conflictelor colective de muncă în instanța de judecată

4.1. În situația în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sunt de acord cu decizia comisiei de conciliere, fiecare din ele este în drept să depună, în termen de 10 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei sau primirii informației respective (art. 359 alin. (8) și (9) din Codul muncii), o cerere de soluționare a conflictului în instanța de judecată.

4.2. Instanța de judecată va convoca părțile conflictului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

4.3. Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a conflictului colectiv de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

4.4. Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

V. Constatarea nulității contractului colectiv de muncă sau a convenției colective și a legalității grevei

5.1. Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea nulității contractului colectiv de muncă, a convenției colective sau a unor clauze ale acestora pot fi

depuse de părți la instanțele de judecată începând cu data semnării contractului colectiv de muncă sau a convenției colective.

5.2. Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea legalității grevei pot fi depuse de părți la instanțele de judecată începând cu data declarării grevei conform prevederilor Capitolului VI din prezentul Regulament.

5.3. Cererile indicate la pct. (5.1.) și (5.2.) se examinează conform prevederilor Capitolului IV al prezentului Regulament.

GREVA

VI. Declararea grevei

6.1. Greva reprezintă refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat în conformitate cu prezentul Regulament.

6.2. Greva poate fi declarată în conformitate cu prezentul Regulament doar în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților și nu poate urmări scopuri politice.

6.3. Greva poate fi declarată dacă în prealabil au fost epuizate toate căile de soluționare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere prevăzute de prezentul Regulament.

6.4. Hotărârea privind declararea grevei se ia de către Reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința Angajatorului cu 48 de ore înainte de declanșare.

6.5. Copiile hotărârii privind declararea grevei pot fi remise, după caz, și organelor ierarhice superioare ale unității, sindicatelor, autorităților publice centrale și locale.

6.6. Pe parcursul grevei, Reprezentanții salariaților și Angajatorul continuă negocierile în vederea satisfacerii revendicărilor, care au constituit motivele declanșării acesteia.

VII. Organizarea grevei la nivel de unitate

7.1. Dreptul de declanșare și responsabil de organizare a grevei la nivel de Unitate aparține Reprezentanților salariaților.

7.2. Înainte de declanșarea grevei în unitate, respectarea procedurii de conciliere este obligatorie.

7.3. Reprezentanții salariaților exprimă interesele salariaților aflați în grevă în relațiile cu Angajatorul, patronatele, autoritățile publice centrale și locale, precum și în instanțele de judecată, în cazul procedurilor civile și penale.

7.4. Salariații aflați în grevă, în comun cu Angajatorul, au obligația, pe durata grevei, să protejeze bunurile Unității și să asigure funcționarea continuă a utilitatilor și instalațiilor a căror oprire ar putea pune în pericol viața și sănătatea oamenilor sau ar putea cauza prejudicii irecuperabile Unității.

7.5. Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă.

7.6. Dacă condițiile tehnologice, de securitate și igienă a muncii o permit, salariații care nu participă la grevă își pot continua activitatea la locul lor de muncă.

7.7. Pe durata grevei Angajatorul nu poate fi împiedicat să-și desfășoare activitatea de către salariații aflați în grevă.

7.8. Angajatorul nu poate angaja persoane care să-i înlocuiască pe salariații aflați în grevă.

7.9. Participarea la grevă sau organizarea ei cu respectarea prevederilor prezentului Regulament nu constituie o încălcare a obligațiilor de muncă și nu poate avea consecințe negative pentru salariații aflați în grevă.

7.10. Pe durata grevei salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual și cel colectiv de muncă, din convențiile colective, precum și din Codul muncii, cu excepția drepturilor salariale.

7.11. Retribuirea muncii salariaților care nu participă la grevă și staționează pe motivul desfășurării acesteia se va efectua conform prevederilor art. 80 din Codul muncii.

VIII. Organizarea grevei la nivel raion/municipiu

8.1. Dreptul de declanșare și responsabil de organizare a grevei la nivel de raion/municipiu aparține organului sindical electiv respectiv.

8.2. Revendicările participanților la grevă se examinează de comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.

8.3. Greva se va declara și se va desfășura în conformitate cu prevederile prezentului Regulament.

IX. Organizarea grevei la nivel de ramură

9.1. Dreptul de declanșare și responsabil de organizare a grevei la nivel de ramura sănătății aparține Consiliului Republican al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova.

9.2. Revendicările participanților la grevă se examinează de comisia ramurală pentru consultări și negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.

9.3. Greva se va declara și se va desfășura în conformitate cu prevederile prezentului Regulament.

X. Locul desfășurării grevei

10.1. Greva se desfășoară, de regulă, la locul de muncă permanent al salariaților.

10.2. În cazul nesatisfacerii revendicărilor salariaților timp de 15 zile calendaristice, greva poate fi desfășurată și în afara Unității.

10.3. Autoritățile administrației publice locale, cu acordul Reprezentanților salariaților, vor stabili locurile publice sau, după caz, încăperile în care urmează a se desfășura greva.

10.4. Desfășurarea grevei în afara Unității și în locurile publice se va efectua în conformitate cu prevederile actelor legislative ce reglementează organizarea și desfășurarea întrunirilor.

XI. Suspendarea grevei

11.1. Angajatorul poate solicita suspendarea grevei, pe un termen de cel mult 30 de zile calendaristice, în cazul în care aceasta ar putea pune în pericol viața și sănătatea oamenilor sau atunci când consideră că greva a fost declarată ori se desfășoară cu încălcarea legislației și prezentul Regulament.

11.2. Cererea de suspendare a grevei se înaintează în instanța de judecată.

11.3. Instanța de judecată stabilește termenul pentru examinarea cererii, care nu poate fi mai mare de 3 zile lucrătoare, și dispune citirea părților.

11.4. Instanța de judecată soluționează cererea în termen de 2 zile lucrătoare și pronunță o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea Angajatorului;

b) admite cererea Angajatorului și dispune suspendarea grevei.

11.5. Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 48 de ore din momentul pronunțării.

11.6. Hotărârea instanței de judecată poate fi atacată conform Codului de procedură civilă.

XII. Limitarea participării la grevă

12.1. Greva este interzisă în perioada calamităților naturale, a izbucnirii epidemiilor, pandemiilor, precum și în perioada stării de urgență, de asediu sau de război.

12.2. Nu pot participa la grevă:

- personalul de gardă al Serviciului de asistență medicală urgentă, personalul de gardă din instituțiile medico-sanitare publice raionale, municipale, republicane, din farmaciile de stat, centrele de sănătate publică, desemnat responsabil, prin ordinul conducătorului, de asigurarea asistenței medicale de urgență populației în perioada de desfășurare a grevei.

12.3. În cazul în care greva este interzisă conform pct. 12.1., conflictele colective de muncă se soluționează de organele de jurisdicție a muncii, conform prezentului Regulament.

XIII. Răspunderea pentru organizarea grevei ilegale

13.1. Pentru declararea și organizarea grevei ilegale, persoanele vinovate poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă și penală în conformitate cu legislația Republicii Moldova.

13.2. Instanța de judecată care a constatat ilegalitatea grevei va obliga persoanele vinovate să repare prejudiciul material și cel moral cauzate, conform Codului muncii și altor acte normative.

XIV. Dispoziții finale

14.1. Prezentul Regulament de soluționare a conflictelor colective de muncă cu se aplică în cazurile organizării de către Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova a acțiunilor de protest, conform prevederilor Legii privind întrunirile nr.26/2008.

14.2. Organizațiile sindicale ierarhic superioare sunt în drept să susțină organizațiile sindicale primare la nivel de unitate, raion/municipiu în organizarea grevei.



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA
Instituție Medico - Sanitară Publică Spitalul Raional Ungheni

IDNO 1002409150409, MD-3603, mun. Ungheni, str. Națională, 37, Tel. +373 236 2 51 49; Fax. +373 236 2 21 94
www.st-ungheni@ms.md; e-mail: stungheni@ms.md / inspsungheni@gmail.com

ORDIN

11.05.2026

nr. 81

„Cu privire la aprobarea Contractului colectiv de muncă pentru anii 2026-2030 în cadrul IMSP Spitalul Raional Ungheni”

În scopul reglementării raporturilor de muncă și alte raporturi sociale în instituție, negociate de membrii Comisiei pentru consultări și negocieri colective formată din a reprezentanții părților dialogului social „angajator-salariați”, se impune încheierea în formă scrisă și aprobarea Contractului colectiv de muncă pentru anii 2026-2030 în cadrul IMSP Spitalul Raional Ungheni, cu înregistrarea acestuia în cadrul Inspectoratului de stat al muncii (Inspekția teritorială de muncă Călărași).

În drept, în baza art. 5, art. 8-8³, art. 10, alin.1, lit. e, alin. 2, lit. i, art. 15-34, art. 121, Codul Muncii R.M.; HOTĂRÂRE Nr. 9, din 18-05-2007, pentru aprobarea Regulamentului-tip privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”; Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2026-2030, HG Nr. 1223 din 09-11-2004 privind aprobarea Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar; Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, în conformitate cu HG. Nr. 1335 din 10.10.2002, despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile; Ordinul intern Nr. 25 din 11.02.2026 Cu privire la Formarea Comisiei pentru consultări și negocieri colective prind încheierea Contractului Colectiv de munca 2026 – 2030; Procesul Verbal nr. 01 din 11.05.2026 al Comisiei pentru consultări și negocieri colective formată din reprezentanții părților dialogului social „angajator-salariați”, Procesul Verbal al Comitetului Sindical nr. 03 din 11.05.2026 privind numirea reprezentanților salariaților;

Acționând în conformitate cu prevederile Ordinului Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. 77-Pș12 din 15.05.2026 - Cu privire la numirea în funcție a directorului IMSP Spitalul Raional Ungheni; și pct. 51, 53, lit. O, 55, din Regulamentul de organizare și funcționare a Instituției Medico - Sanitară Publică Spitalul Raional Ungheni, - Directorul emite ordine și dispoziții, în limita competenței, obligatorii pentru toți salariații instituției: **astfel**

ORDON:

1. Se aprobă Contractul colectiv de muncă al IMSP Spitalul Raional Ungheni pentru anii 2026-2030, încheiat între Administrația instituției și Comitetul Sindical, împreună cu toate anexele integrante ale acestuia, astfel cum au fost negociate și semnate de părți conform Procesul Verbal nr. 01 din 11.05.2026 al Comisiei pentru consultări și negocieri colective formată prin Ordinul intern Nr. 25 din 11.02.2026 din reprezentanții părților dialogului social „angajator-salariați”;

2. Se dispune ca un exemplar al Contractului colectiv de muncă aprobat să fie transmis, în termen de 7 zile calendaristice de la data semnării, Inspectoratului Teritorial de Muncă Călărași, în vederea înregistrării, conform art. 33 alin. (1) din Codul Muncii.

3. Șefii secțiilor și de subdiviziuni vor asigura aducerea la cunoștința fiecărui salariat salarial din subordine, a prevederilor prezentului Contract colectiv, sub semnătură, în termen de 15 zile lucrătoare de la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

4. **Serviciul Resurse Umane** - va asigura implementarea prevederilor Contractului colectiv de muncă 2026-2030 și anexele acestuia; va asigura informarea la angajare a salariaților cu prevederile Contractului colectiv de muncă 2026-2030 și anexele acestuia.

5. Se dispune, că prevederile prezentului Contract colectiv și anexelor conexe se aplică corespunzător clauzelor negociate pentru salariații membri de sindicat sau toți salariații IMSP Spitalul Raional Ungheni

6. **Secretariatul:** va aduce la cunoștință membrilor comisiei, prevederile prezentului Ordin, contra semnătură șefilor de secții/filiale/subdiviziuni în anexa pentru semnături și membrilor Comisiei pentru consultări și negocieri colective privind încheierea Contractului Colectiv de muncă 2026 - 2030;

7. **Prezentul ordin** intră în vigoare la data emiterii.

8. **Controlul executării prezentului ordin** mi-l asum.

DIRECTOR
IMSP SPITALUL RAJONAL UNGHENI

_____ **STATI ELVIRA**

PREȘEDINTELE Comitetului Sindical

_____ **CHIRIAC ALIONA**

Am făcut cunoștință cu prezentul ordin:

Crijevschi Iulmila

Tolosa Stela

Popovici Mihail

Ungurean Roman

