

INSTITUȚIA MEDICO-SANITARĂ PUBLICĂ  
SPITALUL CLINIC MUNICIPAL „GHEORGHE PALADI”

COMITETUL SINDICAL AL INSTITUȚIEI MEDICO-SANITARE PUBLICE  
SPITALUL CLINIC MUNICIPAL „GHEORGHE PALADI”

**CONTRACTUL  
COLECTIV DE MUNCĂ  
PE ANII 2026-2030**

încheiat între

Administrația IMSP SCM „Gheorghe PALADI”  
și Comitetul Sindical al IMSP Spitalul Clinic Municipal  
„Gheorghe PALADI”

Inspectoratul de Stat al Muncii  
mun. Chișinău



nr. 307 / 03.03.2026

L.Ș.

or. Chișinău 2026

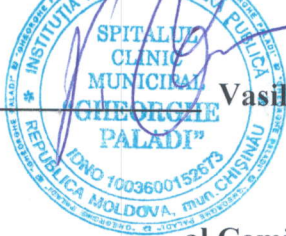
**APROBAT:**

(Reprezentantul Angajatorului)

**COORDONAT:**

(Reprezentantul Salariaților)

**Director al IMSP SCM  
„GHEORGHE PALADI”**



Vasile GUZUN

**Președintele Comitetului Sindical  
IMSP SCM „GHEORGHE PALADI,,**



Stela DODU

**DECIZIA**

**al Comisiei Instituției pentru consultări și negocieri colective  
IMSP SCM „Gheorghe PALADI”**

02.03.

2026

mun. Chișinău

Prin prezenta Decizie comună al Administrației IMSP SCM „Gheorghe Paladi,, și Comitetului Sindical al IMSP SCM „Gheorghe Paladi, în temeiul art. 20,21,25,26 din CM RM se stabilește, că în urma negocierilor colective purtate de reprezentanții Angajatorului și Reprezentanții Salariaților Instituției împuterniciți cu dreptul de a purta negocierile colective privind examinarea și recomandarea spre aprobare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de Unitate pentru anii 2026-2030.

**S-A CONSTATAT:**

În urma negocierilor colective desfășurate în conformitate cu termenele stabilite de legislația în vigoare s-a examinat proiectul Contractului colectiv de muncă al IMSP SCM „Gheorghe Paladi” pe anii 2026 – 2030, care se recomandă spre aprobare.

**AU PARTICIPAT:**

Din partea Administrației IMSP SCM „Gheorghe Paladi” reprezentanții Angajatorului împuterniciți de Conducătorul Instituției sunt:

1. Iurie ȚUGUI – vicedirector medical;
2. Dorina ROTARU - șef departament neonatal-pediatic;
3. Iulia GANEA – șef secție resurse umane;
4. Angela DANELIUC – șef secția economico-financiară;
5. Alexandru RĂILEANU – juriconsult.

Din partea salariaților reprezentanții Comitetului Sindical al IMSP SCM „Gheorghe Paladi” sunt:

1. Stela DODU - Președintele Comitetului Sindical;
2. Angela OSTROVAN – asistent principal, membrul Comitetului Sindical;
3. Iulia GAVRILUȚA – șef secție neurologie copii, membrul Comitetului Sindical;
4. Tatiana IURCU – șef secția patologia nou-născuților, membrul Comitetului Sindical.
5. Angela GORINCIOI – șef serviciul sterilizare, membrul Comitetului Sindical;

Examinînd proiectul Contractului Colectiv de Muncă al IMSP SCM „Gheorghe Paladi” pe anii 2026-2030, Comisia Instituției în componența susmenționată de reprezentanții pentru consultări și negocieri colective,

**HOTĂRĂȘTE:**

**Se aprobă Contractul colectiv de muncă IMSP SCM „Gheorghe PALADI” pe anii 2026-2030.**

**SEMNĂTURILE:**

Iurie ȚUGUI

Stela DODU

Dorina ROTARU

Anela OSTROVAN

Iulia GANEA

Iulia GAVRILUȚĂ

Angela DANELIUC

Tatiana IURCU

Alexandru RĂILEANU

Angela GORINCIOI

## HOTĂRÂRE

### Cu privire la Contractul colectiv de muncă (nivel de instituție) pe anii 2026-2030 încheiat între IMSP SCM „Gheorghe Paladi” și Comitetul Sindical al IMSP SCM „Gheorghe Paladi”

În temeiul Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154 XV din 18 martie 2003, Legii sindicatelor nr. 1129/2000, Convenției OIM nr. 98 din 01.07.1949 „Privind aplicarea principiilor de drept de organizare și negociere colectivă” în scopul: menținerii păcii sociale în colectivul de muncă; realizării măsurilor coordonate de părțile semnatare a Contractului colectiv de muncă privind îmbunătățirea asistenței medicale; apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale angajaților; asigurării drepturilor și garanțiilor de activitate a sindicatului, reprezentant al salariaților, IMSP SCM „Gheorghe Paladi” și Comitetul Sindical a IMSP SCM „Gheorghe Paladi”

### HOTĂRĂSC:

1. Se încheie Contractul colectiv de muncă (nivel de instituție) pe anii 2026-2030 între IMSP SCM „Gheorghe Paladi” și Comitetul Sindical al IMSP SCM „Gheorghe Paladi” (*se anexează*).
2. Conducătorul IMSP SCM „Gheorghe Paladi” va asigura realizarea prevederilor Contractului colectiv de muncă, iar Comitetul Sindical al IMSP SCM „Gheorghe Paladi” va supraveghea și controla realizarea prevederilor acestui Contract.
3. Conducătorul IMSP SCM „Gheorghe Paladi” în comun cu Comitetul Sindical vor informa colectivul despre realizarea prevederilor Contractului.
4. Părțile se obligă, în termen de 1 (una) lună de la momentul semnării Contractului colectiv de muncă să-l publice, să-l multiplice și să-l aducă la cunoștința colectivului de muncă.

Director al IMSP SCM  
„GHEORGHE PALADI”



Vasile GUZUN

Președintele Comitetului Sindical  
al IMSP SCM „GHEORGHE PALADI”



Stela DODU

# CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

(nivel de unitate)

pe anii 2026 – 2030 încheiat între

IMSP Spitalul Clinic Municipal „Gheorghe PALADI” (Angajator) și  
Comitetul Sindical al IMSP Spitalul Clinic Municipal „Gheorghe PALADI”  
(Salariații Instituției)

„03” 03. 2026

mun. Chișinău

Angajator: IMSP Spitalul Clinic Municipal „Gheorghe PALADI” și Salariații Instituției reprezentat de: Comitetul Sindical al IMSP Spitalul Clinic Municipal „Gheorghe PALADI”, denumite în continuare (Părți), în scopul realizării măsurilor coordonate ce țin de: dezvoltarea și modernizarea bazei tehnico-materiale a spitalului, sporirea nivelului calității și eficacității asistenței medicale acordate pacienților, asigurarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale; colective și individuale minime pentru salariații instituției, inclusiv conducătorul instituției, asigurării drepturilor și garanțiilor de activitate a sindicatului, reprezentant al salariaților, au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă (nivel de unitate) pe anii 2026-2030 (denumit în continuare „Contract”), convenind la următoarele:

## CAPITOLUL I

### DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract 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, Regulamentului de organizare și funcționare al IMSP SCM „Gheorghe Paladi” înregistrat la I.P. Agenția Servicii Publice nr. 1003600152673 din 02.08.2024, 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 și alte acte normative.

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

4. Părțile recunosc libera exercitare a drepturilor Sindicatului și libera opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația națională și Convențiile OIM pe care Republica Moldova le-a ratificat.

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

6. Contractul are drept scop apărarea garanțiilor salariaților IMSP SCM „Gheorghe Paladi” stabilite de legislație și prezentul Contract este obligatoriu pentru aplicare în Instituție.

7. Obiectivul prioritar al Contractului este realizarea procesului de dialog social între părți, asigurarea plasării în câmpul muncii, echității sociale, drept principiu pentru crearea premizelor și grupe ale activității stabile a colectivului, asigurarea unei munci destoinice salariaților în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

8. Sub incidența prezentului Contract colectiv cad toți salariații IMSP SCM „Gheorghe Paladi”, inclusiv Conducătorul Instituției după principiul constituțional al egalității în drepturi a tuturor salariaților, în temeiul prevederilor art. 20 alineatul 2 din CM RM. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

9. Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care ar înrăutăți drepturile și garanțiile salariaților prevăzute de legislația în vigoare a Republicii Moldova și Contractul Colectiv de muncă la nivel de unitate precedent (anii 2022-2025). În conformitate cu art. 31 alineatul 3 CM RM în contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective.

10. La negocierea și încheierea prezentului contract colectiv de muncă la nivel de Unitate pot fi stabilite, în cazul existenței propriilor mijloace financiare, clauze mai avantajoase față de cele prevăzute de legislație.

**10.1. Angajatorul recunoaște și salută eforturile Sindicatului referitor la îmbunătățirile propuse de către Sindicat, și anume:**

- păstrarea zilelor de concediu de odihnă anual suplimentare pentru salariații Instituției nu mai mic decât în CCM precedent pentru anii 2022-2025 (Anexa nr. 3 la prezentul Contract).

- includerea concediului suplimentar de 1 zi calendaristică pentru salariații care au o vechime în muncă (de la 10 ani) în domeniul sănătății.

**10.2. Prin Prezentul Contract Colectiv de Muncă Angajatorul salută și apreciază înalt inițiativele Sindicatului IMSP SCM „Gheorghe Paladi,, referitor la garantarea drepturilor salariaților în raporturile de muncă și încurajează angajații neafiliați să participe activ la dialogul social inclusiv prin aderarea la Sindicat.**

11. Părțile se obligă să întreprindă măsuri concrete întru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, Convențiile O.I.M., Declarația Universală a drepturilor Omului din 10.12.11129, ratificate de Republica Moldova, prezentul Contract, alte acte normative în vigoare.

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

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

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

15. Acțiunea Contractului, a modificărilor și completărilor negociate și introduse în Contract au putere juridică de la data semnării acestora de către părți sau de la data stabilită în amendamentele respective.

16. Administrația Unității și Comitetul Sindical se obligă să asigure publicitatea și accesul tuturor salariaților la conținutul prezentului Contract și al modificărilor introduse.

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

18. Părțile, în măsura competențelor sale, vor întreprinde acțiuni pentru a preveni corupția în Instituție.

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

20. Salariații ce cad sub incidența prezentul Contract nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin acesta. Orice înțelegere prin care se urmărește

21. Renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă.

22. La angajare, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre prezentul Contract Colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității și conținutul acestora și condițiile de angajare, care sunt părți integrante ale contractului individual de muncă, contra semnătură.

## **CAPITOLUL II**

### **DEZVOLTAREA ȘI MODERNIZAREA BAZEI TEHNICO-MATERIALE A INSTITUȚIEI**

23. Părțile se obligă să activeze întru realizarea obiectivelor prioritare vizând dezvoltarea și modernizarea bazei tehnico-materiale a spitalului:

23.1. Asigurarea accesului echitabil a pacienților la servicii medicale.

23.2. Sporirea calității serviciilor medicale prestate pacienților în cadrul spitalului.

23.3. Promovarea modului sănătos de viață printre pacienții adresați în cadrul spitalului, dar și printre angajații instituției.

23.4. Utilizarea eficientă a resurselor financiare disponibile cu asigurarea regimului transparenței cheltuielilor efectuate la fiecare compartiment.

23.5. Asigurarea managementului efectiv al resurselor umane din cadrul spitalului și atragerea cadrelor calificate pentru activitate, promovarea și asigurarea procedurilor legale referitor la raporturile de muncă.

23.6. Dezvoltarea continuă a sistemului de management al calității în instituție.

23.7. Elaborarea planurilor anuale și strategice în cadrul instituției cu asigurarea realizării tuturor măsurilor programate.

## **CAPITOLUL III**

### **ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA ACTIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

24. Încadrarea în muncă se va realiza prin încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă și emiterea în baza acestui contract a unui ordin de angajare (opțional).

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

Contractul individual de muncă (CIM) se întocmește în două exemplare și se semnează de către părți. Un exemplar al contractului individual de muncă se înmânează 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.

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

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

26. Contractul individual de muncă se încheie de către angajator și salariat, de regulă pe o normă, conform Modelului aprobat prin Convenția colectivă (nivel național) nr. 4 din 25.07.2005 și prevederile art. 49 (1) al Codului muncii (Anexa nr. 1).

27. Contractul individual de muncă nu poate conține clauze sub nivelul celor prevăzute de legislația în vigoare, prezentul Contract colectiv de muncă.

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

29. Conducătorii subdiviziunilor (personalul medical) se angajează în baza de concurs conform Regulamentului cu privire la angajarea prin concurs a conducătorilor de subdiviziuni a prestatorilor publici de servicii medicale aprobat prin Ordinul MS nr. 245 din 16/03/22. La concursul pentru funcții de conducere pot participa persoanele în condițiile stabilite de documentul normativ menționat, care nu dețin statutul de pensionar (reieșind din politica MS de promovare a tinerilor specialiști).

Cu persoanele pensionate pentru limita de vârstă, conform legislației în vigoare, (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii contractul individual de muncă se încheie pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 din Codul muncii. Între aceleași părți se pot încheia succesiv, pe o durată determinată, cel mult 3 contracte individuale de muncă, care cumulativ nu vor depăși 60 de luni. Ținând cont de specificul activității Instituției și lipsa (deficitul) de cadre în domeniu, termenul de 60 de luni cumulativ, la decizia Administrației poate fi extins.

Contractele individuale de muncă cu o durată determinată se vor considera a fi încheiate succesiv dacă între acestea există un interval de timp mai mic de 3 luni.

30. 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 prin plasarea listei funcțiilor vacante pe pagina web al Instituției.

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

31. Contractul individual de muncă nu poate fi modificat decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia (art. 49, 68 CM).

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.

32. Contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 83 și 310);

a<sup>1</sup>) prin acordul scris al părților (art. 82<sup>1</sup>);

b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86). În toate cazurile menționate, ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

33. Salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Timp de 7 zile calendaristice de la depunerea cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile CM.

34. Concedierea este desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și se efectuează în temeiul prevederilor art. 86, 87, 88, 88<sup>1</sup>, 211<sup>1</sup>, 263, 265, 273 CM RM, cu respectarea prevederilor (garanțiilor) prevăzute de art. 183, 184, 185, 185<sup>1</sup>, 186, 274 ale Codului muncii.

34.1. În conformitate cu prevederile art. 86 lit. d) concedierea poate avea loc în urma constatării faptului îndeplinirii nesatisfăcătoare în mod repetat pe parcursul unui an a indicatorilor de performanță individuale și poate fi dispusă după evaluarea prealabilă a salariaților. Procedura evaluării se stabilește printr-un regulament intern referitor la evaluarea salariaților la nivel de Unitate.

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

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

37. Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul spitalului, cu modificarea contractului individual de muncă conform art. 68 (CM), precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă în altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit cu acordul scris al părților. Nu se consideră transfer și nu necesită acordul personalului medical modificarea locului de muncă în altă subdiviziune (secție) efectuată conform prevederilor art. 49

alineatul (1) pct. k) din CM al RM în cadrul aceleiași specialități, funcții sau calificări din diferite secții în cadrul unui compartiment medical al spitalului în caz dacă aceste clauze au fost prevăzute în Contractul Individual de Muncă.

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.

### **38. Angajatorul garantează:**

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

- productivității muncii;
- calificării profesionale.

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

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

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

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

40. Concedierea salariaților membri de sindicat se admite cu consultarea prealabilă a organului sindical din unitate. Comitetul sindical urmează să prezinte opinia consultativă argumentată în scris privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului.

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

42. 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.

43. La demisionarea/concedierea persoanelor în legătură cu atingerea vârstei de pensie (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 cu cel puțin 20 de ani în unitate, angajatorul poate să acorde acestuia o indemnizație unică în mărime de până la un salariu mediu lunar reieșind din posibilitățile financiare în limita mijloacelor disponibile.

Reieșind din posibilitățile financiare ale Unității, poate fi stabilită o indemnizație unică mai mare.

## CAPITOLUL IV

### REGLEMENTĂRI ÎN DOMENIUL FORMĂRII, DEZVOLTĂRII ȘI PROTECȚIEI PROFESIONALE

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

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

a) eficientizarea managementului resurselor umane, inclusiv prin promovarea formării profesionale;

b) Respectarea cu strictețe a normelor cadrului legal în domeniul raporturilor de muncă;

c) utilizarea resurselor umane în conformitate cu normele de personal din ramură;

d) combaterea fenomenului de disponibilizare în masă;

e) încadrarea în câmpul muncii a tinerilor specialiști;

f) informarea publicului despre locurile vacante în Unități.

46. IMSP Spitalul Clinic Municipal „Gheorghe Paladi” și Comitetul Sindical al IMSP SCM „Gheorghe Paladi”, se obligă să asigure:

a) egalitatea șanselor la încadrarea în câmpul muncii;

b) promovarea personalului în posturile de conducere în condiții de maximă transparență, corectitudine și obiectivitate, în bază de concurs.

47. Unitatea va informa publicul prin diferite metode prin plasarea pe pagina web a Unității, saitari specializate informația privind posturile vacante.

48. În timpul aflării salariatului în deplasare, angajatorul este obligat să mențină locul de muncă (funcția) și salariul mediu, precum și să respecte cadrul legal aferent.

49. Angajatorul stabilește și acordă garanții și compensații pentru salariații trimiși de către angajator la programul de studii acreditate în condițiile legii, care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate cu respectarea prevederilor art. 178-182 din CM RM și conform Hotărârii Guvernului nr. 435 din 23.04.2007. Prin garanție se înțeleg mijloacele, metodele, condițiile prin care se asigură realizarea drepturilor acordate salariaților în domeniul raporturilor de muncă și al altor raporturi sociale legate de acestea.

Prin compensație se înțeleg drepturile bănești stabilite în scopul compensării cheltuielilor suportate de salariați în legătură cu executarea de către ei a obligațiilor de muncă și a altor obligații prevăzute de legislația în vigoare.

50. Salariații care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat aferente activității organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii, sunt asimilați în drepturi prevăzute în Regulamentul susmenționat.

51. Angajatorul, în cazul existenței mijloacelor financiare planificate, 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" prin încheierea acordului adițional la contractul individual de muncă.

52. Salariatul, în caz de efectuare a studiilor de specializare primară, studii universitare și postuniversitare, pentru angajare și activitate în Instituție IMSP SCM „Gheorghe Paladi”, care a efectuat plata pentru studii, este obligat să activeze cel puțin 3 ani de la finisarea studiilor în instituție. În cazul întreruperii CIM din inițiativa angajatului, el este obligat să restituie angajatorului cheltuielile efectuate pentru studii de specializare primară, studii universitare, postuniversitare, studii medii speciale.

53. Părțile, semnatare a prezentului Contract, 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.

54. Părțile convin asupra obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a activului sindical. Salariatul nu poate refuza perfecționarea profesională planificată.

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

56. Formarea profesională a salariaților va fi organizată și suportată din contul angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli în acest sens.

57. 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.

58. 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.

59. 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.

59.1 Angajatorul este obligat să identifice posturile pentru care este necesară formarea profesională, să aprobe Planul anual privind formarea profesională/perfecționarea salariaților.

60. În cazul în care Instituția 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 reieșind din posibilitățile proprii salariaților posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

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

62. Concediile neplătite pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa personală.

63. În cazul când salariatul s-a înmatriculat din propria inițiativă în instituția de învățământ superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes li se pot acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv, individual de muncă sau prin ordinul angajatorului.

64. În cazul în care salariații sunt delegați din inițiativa 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 sau de organizator sau la înțelegerea părților.

64.1. 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 poate fi păstrat salariul mediu la locul de muncă în temeiul art. 213-214 CM RM, pentru cel mult 5 zile lucrătoare în an, după coordonarea cu angajatorul, în caz dacă Instituția dispune de mijloace financiare, restul zilelor se vor acorda din cont propriu.

64.2. Salariații delegați din partea și inițiativa Instituției 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.

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

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

66. Părțile au convenit, că locul de muncă a personalului medical nu este unul fix. În conformitate cu art. 49 alineatul 1 (k), salariatul respectiv reieșind din necesități de serviciu poate avea diferite locuri de muncă (secții, etc) conform calificării, specialității și denumirii funcției la adresa juridică a Angajatorului care pe parcursul activității reieșind din necesități de serviciu se stabilește prin ordinul angajatorului și se aduce la cunoștința salariatului.

67. Transferul temporar al angajatului dintr-o subdiviziune în alta se efectuează în cazurile declarării stării de urgență în sănătate publică, angajatorul poate dispune prin ordin motivat, schimbarea temporară a locului de muncă în cadrul instituției pe perioada stării de urgență în sănătate publică, fără acordul salariatului.

## CAPITOLUL V

### DREPTURILE SI OBLIGAȚIILE PRIVIND RAPORTURILE DE MUNCĂ DINTRE ANGAJATOR SI SALARIAT

68. 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:

#### **68.1. Drepturile angajatorului:**

- a) Să ceară de la salariați îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile materiale ale Instituției;
- b) Să stabilească atribuțiile de funcție pentru fiecare salariat, corespunzător funcției/profesiei deținute;
- c) Să evalueze modul de îndeplinire a sarcinilor de muncă;
- d) Să stabilească obiective și criteriile de performanță individuală, precum și a criteriile de evaluare a acestora;
- e) Să emită ordine, dispoziții la nivel de Unitate care nu vor conține clauze ce ar înrăutăți drepturile și garanțiile salariaților;
- f) Să aplice sancțiuni disciplinare față de salariați în modul stabilit de legislația în vigoare.

#### **68.2. Obligațiile angajatorului:**

- a) Să informeze la timp a salariații despre existența și conținutul contractului colectiv de muncă, apariția unor nereguli, dificultăți sau lacune în desfășurarea activității de natură să producă orice tip de prejudiciu;
- b) Să respecte drepturile salariaților prevăzute de legislația în vigoare și prezentul Contract;
- c) Să informeze personalul cu atribuțiile de serviciu și cu normele de muncă stabilite;
- d) Să asigure perfecționarea profesională, reciclarea și atestarea cadrelor medicale din resursele financiare ale Unității în limita mijloacelor financiare planificate și/sau surselor financiare existente ale Instituției în fiecare caz concret;

- e) Să accepte solicitările salariaților în vederea beneficiii de concediu paternal;
- f) Să participe la aprobarea și/sau modificarea statelor de personal ale Instituției, a organigramei, în conformitate cu legislația în vigoare, luând în considerare împutericirile fondatorului și Instituției stabilite în Regulamentul de organizare și funcționare a IMSP SCM „Gheorghe Paladi”, pct. 22 lit. f înregistrat la I.P. Agenția Servicii Publice nr. 1003600152673 din 02.08.2024.
- g) Să identifice și să stabilească unele măsuri și acțiuni concrete pentru consilierea salariaților în vederea prevenirii sindromului arderii profesionale (posibilitatea contractării de specialiști în domenii, prevederea unor posturi în statele de personal în acest sens în cazul existenței mijloacelor financiare etc.);
- h) Să promoveze angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul Unității, în limita stabilită de legislația în vigoare, în scopul incluziunii sociale a acestor persoane;
- i) Să gestioneze transparent resursele financiare și bunurile materiale ale Instituției. Să consulte cu organul sindical la necesitate în aceste probleme, să informeze cel puțin o dată în semestru colectivul de muncă despre situația social-economică a Instituției;
- j) Să asigure dreptul salariaților de a participa la administrarea Unității, prin intermediul organului sindical, în conformitate cu prevederile art. 20, 42 și 42<sup>1</sup> din Codul muncii;
- k) Să consulte la necesitate organul sindical în privința deciziilor care pot afecta drepturile și interesele salariaților;
- l) Să conlucreze cu organul sindical al Instituției pentru a preveni litigiile individuale de muncă și conflictele colective de muncă.
- m) Să manifeste onestitatea și obiectivitatea în relațiile cu salariații Unității. Să respecte principiul de demnitate în muncă și nediscriminare.

69. 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:

#### **69.1. Drepturile salariatului:**

- a) Să obțină consultație și ajutor din partea sindicatului la negocierea, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- b) Să fie premiați și/sau să beneficieze de ajutor material în condițiile prevăzute de legislație, contractul colectiv sau cel individual de muncă și Regulamentul-tip privind premiarea și acordarea ajutorului material salariaților aprobat la nivel de Unitate (**Anexa nr. 7 la Contract**);
- c) Să beneficieze de echipamente și materiale de protecție, precum și alimentație specială de protecție, conform funcțiilor și normelor stabilite de contractul colectiv sau individual de muncă și normelor în vigoare.;
- d) Să participe la concursurile pentru ocuparea posturilor vacante, inclusiv cele de conducere, să cunoască rezultatele atestărilor și concursurilor;
- e) Să participe, prin reprezentanții comitetului sindical, în condițiile legislației muncii, la administrarea Unității, la negocierile colective, soluționarea litigiilor individuale și conflictelor colective de muncă;

- f) Să aibă accesul la informația privind activitatea unității;
- g) Formarea profesională continuă este obligatorie.
- h) Să fie spitalizați fără rând în cadrul suubdiviziunilor spitalului pentru salariații instituției;
- i) Să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curând sau care alăptează, în conformitate cu legislația în vigoare.

## **69.2. Obligațiile salariatului:**

- a) Să cunoască și să respecte cu strictețe disciplina muncii, Regulamentul intern de muncă al Unității, prevederile contractului colectiv și individual de muncă, Fișele de post, Regulamentele, Instrucțiunile, standardele medicale și protocoalele clinice naționale și internaționale, ordinele MS, DGAMS, ordinele interne și dispozițiile angajatorului și alte acte normative aferente activității;
- b) Să cunoască parametrii de funcționare a utilajului în condiții de siguranță;
- c) Să îndeplinească normele de muncă stabilite, să folosească eficient timpul de muncă pentru exercitarea întocmai și la timp a sarcinilor ce le revin
- d) Să cunoască și să respecte cerințele securității și sănătății în muncă și a securității anti- incendiare;
- e) Să respecte normele de comportament și deontologie în cadrul relațiilor de serviciu să manifeste un comportament etic și să contribuie la crearea unei atmosfere favorabile în colectiv, să comunice interpersonal folosind o tonalitate calmă și prietenoasă, să respecte demnitatea în muncă, principiul nediscriminării, să nu admită hârțuirea la locul de muncă;
- f) Să respecte drepturile și interesele legitime ale pacientului;
- g) Să păstreze cu strictețe a confidențialitatea medicală și a informației personale de care a luat cunoștință în exercitarea profesiei, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație;
- h) Să-și perfecționeze continuu cunoștințele profesionale;
- i) Să cunoască și să respecte întocmai normele securității și sănătății în muncă, a securității antiincendiară.
- j) Să manifeste o atitudine gospodărească față de patrimoniul Unității.
- k) Să păstreze cu strictețe confidențialitatea informației ce reiese din activitatea sa.
- l) Să manifeste onestitate și obiectivitate în activitatea profesională.
- m) Să respecte obligația prevăzută la art. 7 alin. (2) lit a) din Legea nr. 325 din 23.12.2013 privind evaluarea integrității instituționale, prin care salariatul este obligat să nu admită manifeste de corupție.

## **CAPITOLUL VI**

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

## 70. Timpul de muncă

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

70.2. 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 durata redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1223 din 09.11.2004.

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.

70.3. Modificarea duratei timpului de muncă se permite prin acordul ambelor părți ale raporturilor de muncă, conform prevederilor 49, 68, 97, 97<sup>1</sup>, 97<sup>2</sup> din Codul Muncii.

70.4. Pentru salariații cu dizabilități severe și accentuate, în cazul în care ele nu beneficiază de facilități mai mari, conform art. 38 din Legea nr. 59 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, cuantumul retribuirii muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durata normală a timpului de muncă și reprezintă limita legală a timpului total de muncă săptămânal. În conformitate cu prevederile art. 269 din CM, Părțile prevăd restricțiile în scopul asigurării sănătății și securității în muncă a salariaților privind efectuarea muncii prin cumul pentru angajații cu dizabilități severe, accentuate. Această muncă nu poate fi prestată de către această categorie de salariați reieșind din scopul primordial de ocrotirea sănătății pentru aceste categorii de salariați.

70.4.1. Munca suplimentară, munca în zilele de repaus săptămânal și munca pe timp de noapte prestate de către persoanele cu dizabilități severe și accentuate se permit doar cu consimțământul persoanelor în cauză, dacă aceste munci nu le sînt contraindicate de medici (prezentarea certificatului medical respectiv de către medicul de familie), cu condiția că munca acestor categorii de persoane nu poate depăși 30 de ore pe săptămână.

70.5. Angajatorii, de comun acord cu comitetele sindicale, au dreptul de a reduce normele de muncă pentru persoanele cu dizabilități severe, accentuate.

70.6. Pentru salariații care activează cu durata normală a timpului de muncă (40 de ore pe săptămână sau 8 ore pe zi), cu excepția celor care au o durată redusă a timpului de muncă, în ajunul zilelor de sărbătoare prevăzute în art.111 alin.(1) din

Codul muncii, durata muncii în aceste zile se reduce cu cel puțin o oră, fără diminuarea drepturilor salariale, inclusiv în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

70.7. În durata timpului de muncă se include:

- a) pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;
- b) îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- c) refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice și alți factori, 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).

70.8. În cazurile prevăzute de legislația în vigoare, cu condiția îndeplinirii volumului și calității în proces de lucru, Angajatorul poate stabili în contractele individuale de muncă și/sau în contractele individuale prin cumul (acordurile suplimentare la CIM) programe individualizate/flexibile de muncă, munca la domiciliu, sau la distanță cu încheierea acordurilor în forma scrisă sau la solicitarea salariatului în cauză cu perfectarea acordului suplimentar la contractul individual de muncă. În conformitate cu prevederile CM RM prestarea muncii la domiciliu, la distanță, stabilirea muncii flexibile poate avea loc inclusiv în următoarele circumstanțe: starea sănătății Angajatului și/sau membrilor familiei, care necesită îngrijire; aflarea copilului/copiilor minori ai angajatului în vacanță; lipsa din motive obiective a condițiilor optime pentru organizarea procesului de lucru (de exemplu efectuarea reparației, deconectări de la rețele comunale, defecțiuni ale tehnicii de calcul, calamitățile naturale, situația epidemiologică și alte circumstanțe care împiedică aflarea la locul de muncă Programele individualizate/flexibile de muncă pot fi stabilite printr-un acord suplimentar la contractul individual de muncă, inclusiv în cazul instruirii angajatului, ridicării calificării etc., dacă nu este afectat procesul de muncă. Programele flexibile/individualizate se stabilesc cu acordul părților luând în considerație specificul muncii angajatului, starea familiară, starea sănătății sau alte circumstanțe. Temei pentru prestarea muncii în condițiile speciale susmenționate este stabilirea clauzei speciale în contractul individual de muncă sau prin acordul suplimentar la contractul individual de muncă

70.9. Durata săptămânii de lucru în Unitate este de regulă 5 zile.

În unele cazuri, ținând cont de specificul muncii, cu acordul scris încheiat între angajator și salariat, se permite aplicarea și altor durate a săptămânii de lucru după cum urmează:

a) săptămâna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea;

b) săptămâna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus;

c) săptămâna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a 5-a și 2 zile și jumătate de repaus.

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 la CCM), contractul colectiv de muncă și/sau graficul de lucru aprobat lunar. Graficul de muncă aprobat lunar pentru personalul care lucrează în ture este considerat parte a contractului individual de muncă, reprezentând regimul de muncă al salariațului. Graficul de muncă se aprobă nu mai târziu de 2 săptămâni până la începutul lunii calendaristice.

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților prin afișarea la sediul angajatorului sau în subdiviziune.

70.10. Zilele de repaus de regulă sunt sâmbăta și duminica, cu excepția angajaților care activează în Unitate în ture sau cu regim flexibil al timpului de muncă, care sunt indicate în graficul de muncă aprobat lunar, sau prin acordul suplimentar la CIM.

70.11. În cazul necesității de lucru poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă urmând ca durata timpului de muncă să nu depășească norma lunară stabilită.

70.12. La locurile de muncă unde, conform specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de muncă, pot fi stabilite, următoarele forme speciale de organizare a continuității activității: activitatea în gărzi/ture, program flexibil sau fracționat etc. Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă zilnic, fără a fi luate în calcul contractele individuale de muncă prin cumul.

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.

70.13. În cazul evidenței globale a timpului de muncă numărul mediu de ore lucrătoare pe lună variază în baza bilanțului timpului de muncă stabilit la nivel republican.

70.14. În cadrul Spitalului menit să acorde populației asistență medicală neîntreruptă, continuitatea asistenței medicale se asigură prin ture/gărzi.

70.15. De regulă, durata turei/gărzii nu poate fi mai mare de 12 ore însă, în contextul în care sistemul de sănătate înregistrează un deficit de cadre medicale, întru asigurarea acordării asistenței medicale continue populației, conducătorii, pot stabili durata turei/gărzii mai mare de 12 ore, cu acordul scris al salariațului.

70.16. Nu se admite atragerea la munca în ture/gărzi a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care

alăptează, precum și a persoanelor cărora le este contraindicată munca în schimburi cu o durată mai mare decât cea normală, conform certificatului medical.

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

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

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

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

## **71. Evidența timpului de muncă**

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

71.2. 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.

71.3. Graficele lunare de activitate se întocmesc separat, pe fiecare subdiviziune medicală a Unității, care activează în ture, în afara cazurilor când regimul de muncă este expres stipulat prin Contractele individuale de muncă, precum și pe fiecare funcție ocupată (de bază, prin cumul, înlocuire), se semnează de șeful de subdiviziune, se întocmește de asistenta medicală superioară/ moașa superioară/ felcerul superior, la începutul lunii, și se aprobă de conducerea Unității.

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

71.5. Completarea neconformă sau prezentarea în timpul necuvenit se consideră abatere disciplinară efectuată de către persoanele responsabile.

## **72. Timpul de odihnă**

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

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.

72.2. În Instituție 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 și/sau graficul de muncă aprobat lunar, care este parte integrantă a CIM.

72.3. La angajații secțiilor care acordă asistență medicală curativă și cele conexe ce activează cu flux continuu de muncă reieșind din specificul muncii, durata pauzei de masă și odihnă se include în timpul de muncă. Graficele lunare de muncă, aprobate și semnate de părți se consideră drept Lista profesiilor (funcțiilor) cu flux continuu de muncă (medici, asistentele medicale, moașe, felceri-laboranți etc) din secțiile curative în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă și parte integrantă ale acestuia.

72.4. 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.

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

72.6. 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 (lista angajaților urmează a fi aprobată de Angajator în comun cu Sindicatul).

72.7. 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.

72.8. Angajaților care lucrează în ture/gărzi, li se asigură cel puțin de 2 ori pe lună, repausul săptămânal fiind sâmbătă/duminică.

72.9. Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, în cazul duratei normale a timpului de lucru, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive. În cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore și în cazul organizării muncii în ture/gărzi de 12 ore sau mai mult, durata de repaus nu poate fi mai mică decât 24 de ore.

72.10. Ziua Hramului bisericii municipiului Chișinău este zi de sărbătoare pentru toți salariații din Unitate.

### 73. Acordarea concediilor

73.1. Salariaților din Unitate li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu o durată de 28 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare și un concediu de odihnă anual suplimentar plătit (**conform Anexei nr. 3 La Contract**) și conform prevederilor Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă personalului medico-sanitar (**Anexa nr. 8 la prezentul CCM**). Concediile suplimentare plătite

se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual. Pentru salariații cu dizabilități severe în care aceștia nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 zile calendaristice. Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului emis de angajator.

73.2. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.

73.3. Concediul de odihnă anual poate fi amânat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, îndeplinirii de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege.

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

73.5. Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților în vârstă de până la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare.

73.6. În cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu își poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic corespunzător, cu acordul salariatului în cauză, angajatorul este obligat să-i acorde acestuia concediul de odihnă nefolosit în decurs de doi ani, începând cu anul următor celui în care i s-a acordat dreptul la concediul de odihnă anual.

73.7. 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.

73.8. Perioada și durata concediilor de odihnă anuale programate pot fi modificate la solicitarea salariatului, cu acordul angajatorului, ținând cont de

funcționarea unității și necesitățile acesteia, conform art. 116 alin. (21) CM RM. Programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru angajator, cât și pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit, în formă scrisă, prin distribuirea graficului de concedii în secție (obligația de preavizare atribuirei-se șefului de subdiviziune), despre data începerii concediului, conform art. 116 alin. (5) CM RM.

73.9. Programarea concediilor de odihnă anuale, aprobată cu respectarea condițiilor prevăzute în art. 116 alin. (1) și (2) CM RM, se aduce la cunoștința salariaților, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării, în termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării.

73.10. 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.

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

73.12. 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.

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

73.14. În temeiul alineatului (5) al art. 121 al Codului muncii, unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

Categoria de salariați și mărimea concretă a concediilor de odihnă anuale suplimentare plătite pentru intensitatea muncii, influența factorilor psihoemoționali sporiți și program flexibil al timpului de muncă, se stabilește prin prezentul contract colectiv de muncă nivel de ramură conform Listei a salariaților care beneficiază de concediul de odihnă anual plătit, numărul zilelor calendaristice a concediului suplimentare în conformitate cu propunerea Sindicatului nu poate fi mai mică decât în CCM precedent (**Anexa nr. 3**).

73.15. 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.

73.16. Reieșind din specificul activității Instituției a doua zi după donare a

sângelui conform prevederilor art. 190 CM RM poate fi acordată ca zi suplimentară de odihnă imediat după ziua donării de sânge sau poate fi alipită la concediu de odihnă anual.

73.17. Veteranilor 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.

73.18. Conform actelor respective prezentate, salariații din Unitate 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, socrilor, soțului/soției, copiilor  | - 3 zile, iar în caz de necesitate de a se deplasa peste 300km – 5 zile |
| e) decesul rudelor de gradul II                            | - 2 zile                                                                |
| f) încorporarea salariatului, membrului familiei în armată | - 1 zi                                                                  |
| g) părinților/tutorelui care au copii în clasele I-IV      | - în prima și ultima zi a anului școlar                                 |
| h) părinților/tutorelui care au copii în clasele IX și XII | - în ultima zi a anului școlar<br>- 1 zi                                |
| i) jubilee (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75)        | - 1 zi                                                                  |
| j) trecerea la alt loc de muncă în altă localitate         | - 1 zi                                                                  |

În cazul corespunderii cu ziua de lucru, ziua liberă se consideră următoarea zi de lucru.

În cazurile când zilele respective coincid cu concediul anual plătit, acestea se alipesc la durata concediului anual respectiv plătit. 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), respectiv cu prezentarea ulterioară a documentului confirmativ. Documentul confirmativ se prezintă nu mai târziu de 15 zile lucrătoare din momentul producerii evenimentului, în caz contrar plățile pot fi reținute ca fiind achitate neîntemeiat, iar zilele concediului pot fi considerate concediul fără plată.

73.19. Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, dacă nu este

afectat procesul de lucru, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre).

Perioada concediului neplătit nu se include în:

a) în vechimea în muncă pentru acordarea concediului anual și suplimentar plătit;

b) în stagiul de cotizare conform legislației.

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

73.21. Organizarea muncii în schimburi prin împărțirea zilei de muncă în părți, ziua sau săptămâna de muncă incompletă nu limitează dreptul salariatului la concediile anual și suplimentar plătite în mărime deplină, nu influențează asupra calculării vechimii în muncă și nu limitează alte drepturi de muncă.

73.22. Perioada staționării Unității, subdiviziunii, nu din vina salariaților, se include în vechimea în muncă, care acordă acestora dreptul la concediile de odihnă anuale și suplimentare plătite în mărime deplină, nu influențează asupra calculării vechimii în muncă și nu limitează dreptul la muncă.

73.23. 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.

73.24. Medici și farmaciștii rezidenți au dreptul la concediu anual plătit, oferit de către Instituția în care este angajat, în conformitate cu actele normative.

## **CAPITOLUL VII**

### **REMUNERAREA ȘI NORMAREA MUNCII**

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

75. 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.

75.1. Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală.

75.2. Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care:

- gradul de răspundere;

- nivelul de calificare și experiența;
- efortul și natura sarcinilor implicate;
- condițiile de muncă.

75.3. Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate.

76. Medicii și farmaciștii rezidenți dispun de aceleași drepturi și obligații ca și angajații Instituției (concediul anual de odihnă fiind stabilit în actele normative care reglementează activitatea acestei categorii de salariați prin Regulamentele respective).

77. Responsabil pentru plata corectă și la timp a muncii salariaților din Unitate este Angajatorul.

78. La depistarea cazurilor de remunerare incorectă a muncii a salariaților din vina angajatorului acesta este obligat să corecteze imediat eroarea comisă și să achite salariatul sumele datorate pentru toată perioada vizată.

79. Salariul angajaților din Unități se plătește în monedă națională. Cu acordul scris al salariatului se permite plata salariului prin intermediul instituțiilor bancare, cu achitarea serviciilor respective din contul Angajatorului.

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

Salariul se achită în zilele de lucru. Ziua concretă de plată a salariilor – până la data de 15 a lunii următoare celei pentru care se efectuează achitarea.

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

82. La achitarea salariului, Angajatorul este obligat să informeze salariatul 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.

83. Salariile tarifare (de funcție) ale salariaților pot fi modificate pe parcursul valabilității prezentului Contract colectiv, cu respectarea prevederilor art. 140 al Codului muncii.

84. Munca prestată în program de noapte se remunerează conform legislației în vigoare.

85. Angajaților din Instituție care prestează munca în condiții nefavorabile se stabilesc sporuri de compensare în funcție de starea reală a locurilor de muncă, ca rezultat al evaluării riscurilor la locul de muncă, evaluarea locului de muncă sau măsurările instrumentale și în cazul imposibilității de a le înlătura. Spor pentru condiții nefavorabile de muncă (grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare) se stabilește personalului care lucrează în condiții nefavorabile - în mărimile stabilite în **anexa nr. 4** la Contractul Colectiv de Muncă, în mărimile specificate în anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 152 din 19.02.2004 „Cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată

în condiții nefavorabile” , Hotărârii Guvernului Republicii Moldova 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.

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

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

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

89. Plata muncii suplimentare se efectuează conform art. 157 al Codului muncii și modului stabilit pentru Unitățile cu evidentă globală a timpului de muncă. Modul de calculare se anexează. (Anexa nr. 5).

90. Președintele organului sindical (sau alt membru al organului după caz) va fi inclus în componența următoarelor comisii interne: comisia privind tarifierea angajaților, comisia de validare a performanțelor profesionale individuale în muncă.

## 91. Munca prin cumul

91.1. 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, angajatul prin cumul extern fiind obligat de a prezenta declarație de nesuprarunerea cu orele de muncă în acest sens și/sau de a prezenta certificatul respectiv de la locul de muncă de bază. Responsabilitatea de corectitudine și de neadmitere a suprapunere a orelor îi revine Angajatului prin cumul extern.

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

Medicilor cu funcție de conducere și adjuncților lor (medici) din Instituție li se permite, în aceeași unitate, în cazul funcției vacante și temporar vacante a medicului specialist, să presteze munca prin cumul conform specialității în volum de până la 0,5 salariu de medic specialist în condițiile de salarizare stabilite pentru funcția în cauză.

Acceptul lucrului prin cumul pentru personalul de conducere se stabilește de Consiliul administrativ al instituției.

Cumulul a două funcții de conducere este interzis.

Cercetătorilor științifici din cadrul instituțiilor medico-sanitare publice 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. Medicilor, asistentelor

medicale, moaşelor, atit şi superioare, conducătorilor de subdiviziuni medicale se permite exercitarea cumulului după specialitate pînă la 0,5 funcţie în zi.

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

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

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

Reiesind din Legea actelor normative şi ierarhia acestora, prioritatea Codului Muncii asupra HG 837/2016, munca prin înlocuire/ substituire nu se consideră şi nu se achită ca munca suplimentară.

La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul, în legătură cu lichidarea unităţii, 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 (funcţia) respectivă ca profesie (funcţie) de bază, acestuia i se achită o indemnizaţie de eliberare din serviciu în conformitate cu prevederile art. 186, 274 din CM RM.

Şefilor de subdiviziuni (medici) la care sunt încadraţi, asistente medicale superioare (moaşe superioare etc.) în cazul funcţiei vacante a medicului specialist, sau respectiv asistentei medicale, moaşei etc. se permite să presteze munca prin cumul conform calificării în volum de pînă la 0,5 salariu (în zi) de medic specialist sau personal medical mediu. Evidenţa muncii prestate de medicii cu funcţie de conducere şi adjuncţii lor (medici, şefii de subdiviziuni, asistentele medicale superioare) prin cumul, indiferent de caracterul şi volumul ei, se reflectă în documentele corespunzătoare în cadrul unităţii.

Evidenţa muncii prestate prin cumul, indiferent de caracterul şi volumul ei, se reflectă în Tabelul de evidenţă a timpului de muncă/tabelul de pontaj.

În conformitate cu prevederile art. 269 din CM, întru neadmiterea depăşirii orelor de lucru reglementate de Codul Muncii, avînd în vedere munca de o înaltă responsabilitate, efort, cumulul asistentelor medicale/moaşelor superioare este prevăzut de la 0,25 la 0,5 unitate de salariu lucru în zi conform calificării în cazul necesităţii de cadre, iar serviciile de gardă se permit doar ca excepţie în cazul lipsei acute de asistente medicale/moaşe pînă la 0,5 salariu (în zile de sîmbătă). Alte forme de muncă în ture de noapte/gărzi (înlocuiri, substiruţii) pe parcursul săptămîinii care poate afecta actul medical, pune în pericol sănătatea şi securitatea muncii acestei categorii de salariaţi, sunt strict interzise.

Angajatorul se va conduce de principiul şi politica Ministerului Sănătăţii, şi este obligat de a presta funcţiile respective prioritar pe o normă de salariu (1 funcţie), în scopul sporirii calităţii actului medical şi respectării dreptului salariatului la odihnă.

În contextul politicii de Stat al MS RM privitor la repartizarea tinerilor specialişti - pentru medicii absolvenţi repartizaţi de bază în localităţile (raioanele) Republicii Moldova, în temeiul art. 269 din CM, se stabileşte limita lucrului prin cumul efectuat de aceşti specialişti de la 0,25 pînă la 0,5 salariul exclusiv în servicii de gardă pentru a nu admite suprapunerea orelor lucrate cu locul de bază (în cazul existenţei

necesității acute de cadre), cumulul/înlocuirile și alte forme de lucru în zi fiind restricționate.

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

Salariaților care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeași unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază, (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul contract) li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.(Art. 156 CM RM., HG 837 din 06.07.2016).

Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în mărime nu mai mică decât 50% și nu mai mare de 100% din salariul tarifar (salariul funcției) stabilit pentru profesia (funcția) cumulată. Sporul pentru cumularea funcțiilor se stabilește pe o perioadă nedeterminată pînă la anularea acestora sau angajarea salariatului în funcția de bază.

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.

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

94. Angajatorul, cu consultarea comitetului sindical, poate aplica diferite forme de stimulare a muncii salariaților (premiere, ajutor material, adaosuri și sporuri la salariul de bază).

95. Modul și condițiile de acordare a plăților cu caracter stimulator se aprobă de către angajator, de comun cu comitetul sindical.

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

97. Cu excepția conducătorilor, mărirea premiilor și ajutorului material acordat salariaților nu se limitează.

98. În cazurile organizării muncii pe schimburi, prin împărțirea zilei sau săptămânii de muncă în părți, ziua sau săptămâna de muncă incompletă, remunerarea muncii, acordarea sporurilor și suplimentelor la salariul de bază, premiilor, ajutorului material și alte plăți cu caracter stimulator se efectuează conform timpului efectiv lucrat.

99. În cazul reducerii a numărului sau a statelor de personal și acordul salariatului de a fi transferat la o altă muncă permanentă cu o retribuire mai mică, în cadrul aceleiași Unități, acestuia i se menține salariul mediu de la locul muncii precedent timp de 1 lună calendaristică din ziua transferării cu modificarea prealabilă a contractului individual de muncă.

100. Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi calculate de către angajator în limita prevederilor legale.

101. Angajatorul este în drept să planifice, anual, în devizul de venituri și cheltuieli al Unității mijloace financiare pentru acordarea ajutorului material salariaților.

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

102. Premiarea și acordarea ajutorului material conducătorului se efectuează din mijloacele fondului de retribuire a muncii ale Unității, prevăzute în devizul de venituri și cheltuieli numai în cazurile când au fost premiați și acordat ajutor material angajaților Unității pe care o conduce, conform Regulamentului anexat la prezentul Contract (Anexa nr. 7).

103. Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru achitarea suplimentului la salariul de funcție lunar pentru personalul Instituției se stabilesc prin ordinul conducătorului, ținându-se cont de recomandările Ministerului Sănătății. Instituția este în drept la stabilirea suplimentului să ia în considerație calificarea salariatului (nivelul de studii – masterat, doctorat în domeniu).

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

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

106. Angajatorul este în drept să stabilească spor/suplimente pentru performanțe profesionale în muncă la salariul de bază angajaților pentru munca executată, conform actelor normative în vigoare, ținându-se cont de mijloacele financiare disponibile, economia fondului de salarizare și calitatea muncii. Mărimea sporului se stabilește individual.

107. Anual Angajatorul analizează toate locurile de muncă pentru eventuală ajustare cu necesitățile activităților efectuate în activitate.

## **108. Statele de personal**

108.1. 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.

108.2. Elaborarea Statelor de personal se realizează pe baza structurii (organigramei) actuale a Unității și a numărului de persoane angajate, precum și în baza reglementărilor privind remunerarea muncii și a normativelor de personal și de timp în vigoare.

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

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

necesitățile Instituției și normele de personal și de timp.

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

108.6. Anual se evaluează locurile de muncă și statele de personal și se ajustează statele de personal în corelare cu necesitățile activităților desfășurate în Instituție.

## **CAPITOLUL VIII**

### **SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ**

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

109.1. Organizarea sistemului de securitate și sănătate în muncă în conformitate cu prevederile Codului muncii, Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, altor acte normative din domeniu. În acest scop, anual, vor fi examinate chestiuni ce țin de protecția muncii salariaților din ramură la ședința comună a părților, cu întreprinderea măsurilor corespunzătoare.

109.2. Organizarea și participarea la spartachiadele salariaților ramurii sănătății.

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

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

110.1. Asigurarea corespunderii unității, clădirilor, altor construcții și locurilor de muncă normelor de securitate și sănătate în muncă și evaluarea riscurilor profesionale asigurând prevederea în Devizul de venituri și cheltuieli a surselor financiare necesare.

110.2. Organizarea serviciului de protecție și prevenire a riscurilor profesionale la Unitate.

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

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

110.4. Elaborarea și realizarea unui Plan anual de măsuri de sănătate și securitate în muncă, conform Regulamentului aprobat prin hotărârea Guvernului nr. 95 din 05.02.2009 „Pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008” (MO nr. 34-36 din

17.02.2009). În acest scop Instituția va aloca surse financiare în volum necesar.

110.5. Asigurarea examenului medical periodic al salariaților la necesitate și la angajare, a vaccinării salariaților și testării psihologice din contul angajatorului în cazul necesității și existenței mijloacelor financiare, în modul și termenele aprobate de legislația în vigoare.

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

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

110.7. Asigurarea depistării, cercetării, înregistrării și evidenței accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilirea circumstanțelor și cauzelor ce le-au provocat.

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

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

110.9. Asigurarea instruirii salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă, inclusiv instruirii reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, alocând sursele necesare prevăzute în bugetul Instituției.

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

Cheltuielile privind instruirile de SSM sunt suportate de angajator.

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

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

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

110.12. Asigurarea dreptului preferențial salariaților Instituției la examinarea medicală, spitalizare, inclusiv spitalizarea la locul de muncă, tratament.

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

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

110.15. În scopul prevenirii rănilor cu obiecte ascuțite, să asigure Unitățile cu seringi Retractable.

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

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

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

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

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

## CAPITOLUL IX

### DEZVOLTAREA PARTENERIATULUI SOCIAL ÎN SFERA MUNCII

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

112. Angajatorul :

a. Va consulta Comitetul Sindical al IMSP SCM „Gh. Paladi” în cazurile prevăzute de legislația muncii în probleme ce vizează drepturile de muncă, profesionale și social-economice ale salariaților din Instituție.

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

**113. Părțile dialogului social se obligă:**

a. Să formeze Comisia pentru dialog social la inițiativa uneia dintre părți angajator-sindicat.

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

c. În cazul creării Comisiei vor informa, anual, părțile semnatare a prezentului Contract despre realizarea Regulamentului propriu privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator –salariați” la nivel de Unitate.

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

## **CAPITOLUL X**

### **REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANELOR SINDICALE –** **REPREZENTANȚI AI SALARIAȚILOR**

#### **114. Angajatorul:**

a) recunoaște și se obligă să respecte drepturile și garanțiile de activitate ale sindicatului, prevăzute de legislația în vigoare și Statutul Sindicatului, normele de drept internațional, să contribuie la realizarea hotărârilor organelor sindicale de toate nivelurile;

b) se abține de la orice acțiuni de limitare a drepturilor salariaților la libera asociere și aderare la sindicat, de a-i 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.

#### **115. Angajatorii sunt obligați:**

115.1. 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.

115.2. Să asigure membrilor organelor sindicale electiv 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.

115.3. Să mențină salariul mediu lunar membrilor organului sindical electiv 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.

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

115.5. Să prevadă în Devizul de venituri și cheltuieli mijloace financiare pentru soluționarea problemelor salariaților, în conformitate cu prevederile art. 35 alin.(5) din Legea sindicatelor nr. 1129/2000. Suma concretă se stabilește prin contractul colectiv de muncă. Utilizarea surselor în cauză se efectuează în baza deciziei comune a administrației Unității și comitetului sindical conform Regulamentului cu privire la mijloacele financiare în mărime de pînă la 0,15% (Anexa nr.10), în cazul existenței mijloacelor financiare.

115.6. Să respecte drepturile profesionale, social-economice, de muncă și

libertățile salariaților.

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

115.8. Să prezinte informații relevante și conform legislației organului sindical pentru completarea rapoartelor anuale, financiare și statistice.

115.9. Să permită reprezentanților comitetului sindical să participe la lucrările organizate de angajator la care vor fi examinate probleme care vizează activitatea Instituției și interesele salariaților.

115.10. Să respecte realizarea drepturilor organului sindical privind:

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

b) reprezentarea intereselor salariaților respectând principiile parteneriatului social;

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

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

e) formarea și promovarea imaginii Unității și salariaților;

f) în limita competenței la necesitate Sindicatul va contribui la respectarea actelor legislative și a altor acte normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizare, protecția muncii, precum și executarea contractului colectiv și individuale de muncă;

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

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

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

j) organizarea activități sportive și culturale pentru salariați;

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

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

m) participarea la necesitate la atestarea și tarifarea salariaților;

n) participarea la lucrările organelor colegiale, înaintarea propunerilor ce țin de dezvoltarea Instituției, respectarea drepturilor salariaților și alte probleme ale salariaților;

o) examinarea de sinestătător a condițiilor de muncă, elaborarea propunerilor pentru îmbunătățirea acestora;

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

q) îndeplinirea și altor obligațiuni ce țin de respectarea normelor legislației în vigoare a Republicii Moldova.

## **CAPITOLUL XI**

### **SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ**

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

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

118. În cazul nerespectării prevederilor prezentului Contract, Comitetul Sindical își asumă dreptul declanșării conflictului colectiv de muncă la nivel de municipiu.

119. Declanșarea conflictelor colective de muncă și a acțiunilor de protest în masă la nivel de Unitate se va desfășura conform Codului muncii al Republicii Moldova, Legii cu privire la întruniri și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor la nivel de Unitate (Anexa nr.9).

## **CAPITOLUL XII**

### **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 salariatului.

121. Nu se admite hărțuirea la locul de muncă. Reglementarea normativă este prezentă în art. 5 b<sup>1</sup>, 6,7, 8,8<sup>1</sup>, 8<sup>2</sup> din Codul Muncii, Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, Legea nr. 5 din 09.02.2006 asigurării egalității de șanse între femei și bărbați, ordinul Instituției privind noinalizarea persoanei responsabile respective, Regulamentul privind aprobarea Politicii interne instituționale a IMSP SCM „Gheorghe Paladi” referitor la prevenirea și combaterea violenței și/sau hărțuirii în muncă.

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

123. 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.

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

125. Hărțuirea la locul de muncă, inclusiv sexuală, reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale, vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sau orice altă conduită cu conotații care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă etc.

126. 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 cunoască și să respecte politica aprobată în conformitate cu prevederile Codului Muncii referitor la neadmiterea hărțuirii și violenței în muncă, ordinul Instituției cu privire la numirea persoanei responsabile referitor la acest compartiment în scopul respectării principiului prevenirii și eliminării acestui fenomen 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, reprezentantă a salariaților, pentru a preveni și contracara fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, la locul de muncă;

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

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

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

### **CAPITOLUL XIII**

#### **DISPOZIȚII FINALE**

127. Prevederile prezentului Contract sunt considerate de drept minime și obligatorii pentru aplicare în IMSP SCM „Gheorghe Paladi”.

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

129. Părțile sunt în drept, pe parcursul valabilității Contractului, să propună modificări și completări.

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

131. Nerespectarea clauzelor prezentului Contract atrage răspunderea conform legii.

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

133. Prezentul Contract va fi adus la cunoștință tuturor angajaților Instituției prin publicarea pe site-ul oficial și contra semnătură.

134. În scopul realizării obiectivelor negociate în Contract, pe perioada acțiunii acestuia, Comitetul Sindical al IMSP SCM „Gh. Paladi” își rezervă dreptul de a apela la organisme sindicale din republică, solicitând sprijin și solidarizare în acțiuni, inclusiv susținere morală și materială.

135. Anexele fac parte integrantă din prezentul Contract.

136. Controlul asupra îndeplinirii prevederilor prezentului Contract se pune în seama Comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de Unitate formată de Părți pe bază de paritate.

( *Reprezentantul angajatorului* )

**Director al IMSP SCM  
„GHEORGHE PALADI,,**



**Vasile GUZUN**

( *Reprezentantul salariaților* )

**Președintele Comitetului  
Sindical al IMSP SCM „Gheorghe  
PALADI” al Federației  
Sindicale „Sănătatea” din Moldova**

**Stela DODU**



## CUPRINS

- Hotărîre cu privire la Contractul Colectiv de Muncă pe anii 2026-2030 încheiat între Administrația IMSP SCM „Gheorghe Paladi” și Comitetul sindical al IMSP SCM „Gheorghe Paladi”
- Decizia Comisiei Instituției pentru consultări și negocieri colective IMSP SCM „Gheorghe PALADI”
- Contractul Colectiv de Muncă pe anii 2026-2030 încheiat între Administrația IMSP SCM „Gheorghe Paladi” și Comitetul sindical al IMSP SCM „Gheorghe Paladi”

## ANEXELE:

- Anexa nr. 1.** Contract individual de muncă
- Anexa nr. 2.** Regulament Intern al IMSP SCM „Gheorghe Paladi”
- Anexa nr. 3.** Lista funcțiilor și profesiilor care beneficiază de concediul de odihnă anual suplimentar plătit
- Anexa nr. 4.** Modul de evaluare și stabilire a sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile
- Anexa nr. 5.** Modul de calculare a plății muncii suplimentare cu evidența globală a timpului de muncă
- Anexa nr. 6.** Criteriile de acordare gratuită a alimentației de protecție a sănătății angajaților IMSP SCM „Gheorghe Paladi”
- Anexa nr. 7.** Regulamentul privind premiarea și acordarea ajutorului material salariaților
- Anexa nr. 8.** Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar
- Anexa nr. 9.** Regulamentul privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și desfășurarea grevelor la nivel de IMSP SCM „Gheorghe Paladi
- Anexa nr. 10.** Regulamentul cu privire la mijloacele financiare în mărime de 0,15% raportat la fondul de salarizare al IMSP SCM „Gheorghe Paladi”
- Anexa nr. 11.** Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”