

CONTRACT COLECTIV
(nivel de unitate)
pe anii 2014 – 2017

INSTITUȚIA MEDICO – SANITARĂ PUBLICĂ
INSTITUTUL DE MEDICINĂ URGENTĂ

ÎNREGISTRAT
La Inspectoratul Teritorial de
Muncă municipiul Chișinău
N^o 1744/19 August 2014
Inspector șef



Consiliul medical al IMSP Institutul de Medicină Urgentă și Comitetul sindical, denumite în continuare Părți, în scopul realizării măsurilor coordonate ce țin de dezvoltarea și perfecționarea ramurii ocrotirii sănătății din Republica Moldova, apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale minime pentru salariații din instituția medico-sanitară publică, denumită în continuare Unitate, au încheiat prezentul Contract colectiv (nivel de unitate) pe anii 2014 – 2017, convenind la următoarele:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Contract colectiv (nivel de unitate) este încheiat în baza prevederilor Constituției Republicii Moldova, Codului Muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003 cu modificările și completările ulterioare, Legii sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000, Convenției O.I.M. nr. 98 din 01.07.1949 „Privind aplicarea principiilor de drept de organizare și negociere colectivă”, Convenției Colective (nivel de ramură), altor acte normative și legislative naționale și internaționale la care Republica Moldova este parte.

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

3. Prevederile prezentului Contract se extind asupra tuturor salariaților din Unitate, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare.

4. Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze, care ar înrăutăți drepturile salariaților prevăzute de legislația în vigoare a Republicii Moldova și Convenția Colectivă (nivel de ramură). În baza propriilor mijloace, la nivel de Unitate, pot fi stabilite înlesniri mai avantajoase față de cele prevăzute de legislația în vigoare și Convenția Colectivă (nivel de ramură).

5. Părțile se obligă să întreprindă măsuri concrete întru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților și persoanelor care își fac studiile în unitățile de învățământ, garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul Muncii, Convențiile O.I.M., ratificate de Republica Moldova, alte acte normative în vigoare.

În caz de încălcare a prevederilor prezentului Contract fiecare dintre Părți este în drept să ceară, în termen de 10 zile calendaristice consultări și negocieri colective (nivel de ramură) în vederea prevenirii, medierii și soluționării litigiilor apărute.

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

7. 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.

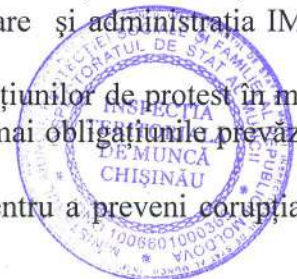
8. Modificările negociate și introduse în Contract au putere juridică de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă mun. Chișinău.

9. Părțile se obligă să asigure publicitatea și accesul tuturor salariaților la conținutul prezentului Contract și al modificărilor introduse.

10. Părțile reprezintă, apără și promovează interesele de muncă, profesionale, economice, sociale și culturale ale salariaților în relațiile cu organele de stat, ierarhic superioare și administrația IMSP IMU.

11. Comitetul Sindical se va abține de la organizarea, desfășurarea acțiunilor de protest în masă în cadrul ramurii sănătății, dacă Conducerea IMSP IMU va îndeplini întocmai obligațiile prevăzute de prezentul Contract.

12. Părțile, în măsura competențelor sale, vor întreprinde măsuri pentru a preveni corupția în cadrul instituției.



CAPITOLUL II

DEZVOLTAREA ȘI REFORMAREA SISTEMULUI SĂNĂTĂȚII

Obiectivele strategice ale părților privind dezvoltarea și reformarea sistemului sănătății sunt:

- asigurarea accesului echitabil al populației la servicii de asistență medicală urgentă și programată la nivel de spital și clinică, creșterea gradului de satisfacție a populației în sistemul de asigurări obligatorii de asistență medicală;
- sporirea calității serviciilor de sănătate și dezvoltarea prioritară a asistenței medicale de urgență;
- fortificarea sănătății publice prin relizarea prevederilor Programului Național de asistență medicală de urgență, orientarea asistenței medicale de la politica de tratament spre politica de promovare a sănătății, prevenirea și controlul bolilor transmisibile și a celor netransmisibile cu impact major asupra sănătății publice.
- sporirea cercetării științifice în domeniul urgențelor medico-chirurgicale și a altor discipline clinice și fundamentale în corespundere cu Proiectele de cercetare.

Prioritățile pe termen mediu ale părților sunt:

- fortificarea capacității Institutului în planificarea strategică de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor în domeniul asistenței medicale de urgență și de comunicare;
- dezvoltarea mecanismelor privind creșterea transparenței în alocarea și utilizarea resurselor și sporirea gradului de satisfacție a persoanelor asigurate și a colaboratorilor medicali în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală;
- continuarea reformei asistenței medicale de urgență la nivel de spital și clinică și consolidarea bazei tehnico-materiale, a tehnologiilor și echipamentelor medicale;
- fortificarea capacităților de cercetare a Institutului în pregătirea cadrelor științifice, organizarea și dotarea laboratoarelor științifice cu tehnologii moderne de diagnostic și tratament în corespundere cu planul de dezvoltare.
- eficientizarea managementului resurselor umane și atragerea cadrelor medicale calificate.
- antrenarea autorităților publice la dezvoltarea bazei tehnico-materiale, inclusiv asigurarea cu tehnologii și echipamente medicale, transport sanitar, etc;
- dezvoltarea sistemului de management al calității;
- fortificarea serviciului sanitar-antiepideemic și de profilaxie a infecțiilor nosocomiale, promovarea sănătății și prevenirea maladiilor, supravegherea și controlul bolilor transmisibile, dar și a celor netransmisibile cu impact major asupra sănătății publice;
- îmbunătățirea calității asistenței medicale acordate: spitalicească, specializată traumatologică și ortopedică de ambulator, a AMU; profilaxia, supravegherea și controlul bolilor transmisibile, dar și a celor netransmisibile cu impact major asupra sănătății publice;

CAPITOLUL III

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI **ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ**

1. Încadrarea în muncă se va perfecta prin încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă și emiterea în baza acestui contract a unui ordin conform art. 65 din Codul Muncii. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice (numirea prin concurs), în conformitate cu HG 1079 din 02.10.2007 „Despre regulamentul privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor IMSP” și ordinului MS al RM nr. 1143 din 14.11.2012 „Cu privire la aprobarea Regulamentului privind numirea în bază de concurs a conducătorilor de subdiviziuni ai IMSP”



2. 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, domiciliu, opinie politică sau origine socială, cu excepțiile prevăzute de legislație.

3. Contractul individual de muncă se încheie de către angajator și salariat conform Modelului aprobat prin Convenția Colectivă (nivel național) nr. 4 din 25.07.2005 și prevederile art. 49 (1) al Codului Muncii. Contractul poate conține și alte prevederi negociate de părți decât cele prevăzute în model.

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

5. Contractul individual de muncă de regulă, se încheie pe o perioadă nedeterminată. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată ce nu depășește 5 ani se încheie în cazurile enumerate de art. 55 și 260 ale Codului Muncii, incl:

- cu directorul general, vicedirectorii, contabilul șef;
- cu șefii subdiviziunilor, în urma numirii prin concurs;
- cu colaboratorii științifici din instituțiile de cercetare și dezvoltare;
- cu persoanele pensionate pentru limită de vârstă – pe o perioadă de până la 2 ani;

6. Contractul individual de muncă poate fi modificat la acordul părților conform art. 68 din Codul Muncii.

7. Contractul individual de muncă poate fi suspendat conform legislației în vigoare. În cazul când salariatul nu a revenit la locul de muncă după expirarea termenului de suspendare fără motive întemeiate, contractul individual de muncă se desface în baza Codului Muncii.

8. Concedierea este desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și se efectuează în conformitate cu prevederile art. 86-88, 183, 184 ale Codului Muncii. În cazul desfacerii contractului individual de muncă cu un membru de sindicat, angajatorul este obligat de a cere acordul de la comitetul sindical respectiv, indicând motivele de fapt și de drept ale acestuia. Comitetul sindical urmează să prezinte acordul sau dezacordul motivat în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării.

9. În perioada valabilității prezentului Contract nu se admite reducerea în masă a salariilor. Se consideră concediere în masă cazurile de disponibilizare anuală a mai mult de 20 la sută din numărul de salariați.

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

11. Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul Unității cu modificarea contractului individual de muncă conform art. 68 din Codul Muncii se permite numai cu acordul scris al salariatului.

Nu se consideră transfer la o altă muncă permanentă permutarea salariatului în cadrul unității situate în aceeași localitate cu păstrarea calificării sau funcției specificate în contractul individual de muncă, nivelului de plată a muncii, duratei concediului consolidat și timpului de muncă săptămânal. În alte cazuri transferul sau permutarea poate avea loc numai cu acordul scris al salariatului, cu excepțiile prevăzute de legislație.

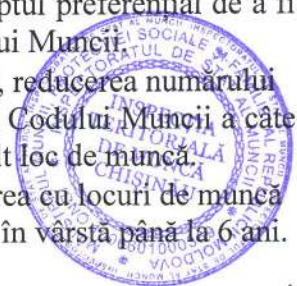
12. Angajatorul garantează:

- 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.

- 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 a câte o zi liberă pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă;

- 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 6 ani.



13. La angajare, angajatorul va informa salariatul despre existența și conținutul Contractului colectiv de muncă, Regulamentului intern al unității și fișa de post, contra semnătură.

14. Cu salariații care au atins vârsta de pensie, cu acordul lor în formă scrisă, se va încheia un acord adițional referitor la durata contractului individual de muncă.

CAPITOLUL IV

UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ

1. Conducerea IMSP IMU și Comitetul Sindical vor întreprinde măsuri privind:

- identificarea necesităților de instruire a cadrelor. În scopul aprofundării cunoștințelor în domeniul medicinei performante, completării cunoștințelor profesionale, manageriale și deprinderii unor noi metode de tratament, în devizul de venituri și cheltuieli al Unității se vor planifica nu mai puțin de 2 la sută din fondul de salarizare.

- elaborarea și înaintarea organelor competente a propunerilor privind îmbunătățirea protecției profesionale, sociale și juridice a salariaților.

- atestarea salariaților în conformitate cu regulamentele respective.

2. Părțile în limitele competenței lor:

- exercită controlul utilizării forței de muncă în conformitate cu legislația;
- examinează multilateral procesele, fenomenele și schimbările ce au loc în domeniul utilizării forței de muncă, cererii și ofertei forței de muncă.

- în cazul existenței unor locuri vacante sau creării de noi locuri de muncă, administrația le va da publicității și va încadra în câmpul muncii specialiști cu grad științific, de înaltă calificare, cât și tineri specialiști.

3. Conducerea IMSP IMU în comun cu organul sindical, se obligă să asigure:

- egalitatea șanselor la încadrarea în câmpul muncii;
- promovarea persoanelor în posturile de conducere din ramură în condiții de maximă transparență, corectitudine și obiectivitate.

4. Angajatorul garantează:

- Menținerea locului de muncă (a funcției) și salariului mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasare în interes de serviciu (instruire continuă, perfecționare conform planului, acordare a ajutorului practic, lichidare a urmărilor calamităților naturale, epidemiilor, conflicte militare, acte teroriste, accidente cu urmări grave pentru populație, etc.), conform legislației în vigoare.

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

- În cazul existenței locurilor de muncă vacante, administrația va angaja prioritar specialiști cu grad științific, de profesionalism înalt, cât și tineri specialiști.

CAPITOLUL V

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE GENERALE ALE ANGAJATORULUI ȘI SALARIATULUI

Drepturile și obligațiile angajatorului:

1. Respectarea și îndeplinirea clauzelor contractului colectiv și individual de muncă.

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

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

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

5. Asigurarea formării profesionale continue și atestării cadrelor medicale.



6. Asigurarea finanțării programelor de formare profesională continuă a cadrelor, securitate și sănătate în muncă.

7. Informarea la timp, contra semnătură, a salariaților despre existența și conținutul Contractului colectiv de muncă, a Regulamentului intern și fișei de post.

8. Informarea la timp a salariaților despre apariția unor nereguli, dificultăți sau lacune în desfășurarea activității de natură să producă orice tip de prejudiciu.

9. Respectarea drepturilor salariatului prevăzute de legislația în vigoare a Republicii Moldova.

10. Gestionarea întemeiată și transparentă a surselor financiare și bunurilor materiale ale Unității. Consultarea la necesitate a organului sindical în aceste probleme, informarea cel puțin o dată în semestru a colectivului de muncă despre situația social-economică a Unității.

11. Prezentarea, la cererea organului sindical, a informației despre utilizarea surselor financiare și bunurilor materiale.

12. Asigurarea salariaților cu instrucțiunile privind funcționarea și exploatarea tehnicii medicale și a instalațiilor; instrucțiunilor privind securitatea și sănătatea muncii.

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

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

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

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

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

18. Aplicarea sancțiunilor disciplinare și materiale față de salariați în modul stabilit de legislația în vigoare.

19. Acordarea salariaților unui permis nominal de acces la locul de muncă.

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

21. Crearea condițiilor optime de cercetare științifică, de stimulare și atragere a tinerilor specialiști în activitățile științifice de cercetare.

Drepturile și obligațiile salariatului:

1. Cunoașterea și respectarea cu strictețe a Regulamentului intern al Unității, a prevederilor contractului colectiv și individual de muncă, a ordinelor și dispozițiilor angajatorului.

2. Îndeplinirea normelor de muncă stabilite, folosirea eficientă a timpului de muncă pentru exercitarea întocmai și la timp a atribuțiilor funcționale prevăzute în fișa de post.

3. Respectarea și aplicarea standardelor medicale, a normelor de comportament și a deontologiei în cadrul relațiilor de serviciu.

4. Cunoașterea și respectarea întocmai a parametrilor de funcționare a tehnicii medicale în condiții de deplină siguranță.

5. Cunoașterea și respectarea întocmai a normelor securității și sănătății în muncă, a securității antiincendiară și a oricăror situații care ar pune în primejdie sănătatea și viața salariaților sau a patrimoniul Unității.

6. Manifestarea unei atitudini gospodărești față de patrimoniul Unității.

7. Păstrarea cu strictețe a secretelor medicale.

8. Manifestarea onestității și a obiectivității în activitatea profesională.

9. În caz de efectuare a studiilor de specializare primară și a cursurilor de formare profesională continuă, salariatul este obligat să activeze cel puțin 3 ani de la finisarea studiilor în Unitate. În cazul întreruperii contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, el este obligat să restituie angajatorului cheltuielile suportate pentru studii de către Unitate.

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



11. Remunerare echitabilă în conformitate cu responsabilitatea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, precum și nivelul de pregătire profesională.

12. Premiere și/sau ajutor material în condițiile prevăzute de legislație, contractul colectiv sau cel individual de muncă și Regulamentul respectiv al Unității.

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

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

15. Participarea în activitățile științifice de cercetare și de ocupare prin concurs a funcțiilor din secția știință.

16. Participarea, prin reprezentanții săi aleși, în condițiile legislației muncii, la administrarea Unității, la negocierile colective, soluționarea litigiilor individuale și conflictelor colective de muncă.

17. Accesul la informația privind activitatea Unității.

18. Dreptul la efectuarea examenului de diagnostic și tratament.

CAPITOLUL VI

TIMPUL DE MUNCĂ, DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR

Timpul de muncă:

1. Staționarul și serviciul AMU încep lucrul la orele 8-00. Secțiile de ambulator ortopedo-traumatologice activează de la 8-00 până la 18-00, sâmbăta de la 8-00 până la 15-00.

2. Norma concretă a duratei timpului de muncă se reglementează prin Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu anual de odihnă suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar aprobat prin HG nr. 1223 din 09.11.2004 cu modificările ulterioare (anexa nr. 1).

3. Programul zilnic de muncă al angajaților: timpul începerii și terminării lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și a celor nelucrătoare, se stabilește prin prezentul contract colectiv de muncă, Regulamentul de ordine internă și programele lunare de muncă.

4. Pentru salariații care activează cu durata normală a timpului de muncă (40 ore pe săptămână), în ajunul zilelor de sărbătoare prevăzute în art. 111 din Codul Muncii, durata muncii în aceste zile se reduce cu 1 (una) oră, inclusiv, în cazurile când ziua de muncă din ajunul sărbătorii a fost transferată în altă zi.

5. Așa cum IMSP IMU acordă asistență medicală de urgență, Unitatea are un regim flexibil de muncă, cu flux continuu. Subdiviziunile, care, conform specificului activității, nu au posibilitatea de a se încadra în durata normală a timpului de lucru, stabilesc forme specifice de organizare a lucrului: pe schimburi, prin împărțirea zilei de muncă în părți. Regimul cu flux continuu prevede întocmirea programului de lucru cu o lună înainte de punerea lui în aplicare, aprobat de vicedirectori și coordonat cu sindicatele. În aceste cazuri remunerarea muncii se efectuează conform timpului real lucrat și nu prevede careva limitări a duratei concediului anual, a vechimii în muncă sau a altor drepturi de muncă.

6. Zilele de repaus sunt sâmbăta și duminica, cu excepția angajaților prin cumul și celor care activează în regim flexibil al timpului de muncă. Acestor angajați zilele de repaus se acordă conform programului de muncă, stabilit de administrație de comun acord cu comitetul sindical.

7. Repartizarea timpului de muncă în cadrul zilelor săptămânii se face în dependență de necesitatea acordării asistenței medicale și farmaceutice populației. În aceste cazuri durata săptămânală a timpului de muncă nu poate depăși durata stabilită prin 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 (HG nr. 1223 din 09.11.2004 cu modificările ulterioare).



8. La locurile de muncă unde, conform specificului activității și pentru organizarea mai eficientă a acordării asistenței medicale și farmaceutice populației nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului cotidian de muncă, se stabilește organizarea muncii pe schimburi. În aceste cazuri se efectuează evidența globală a timpului de muncă, urmând ca durata lunară a timpului de muncă să nu depășească norma stabilită. Modul de aplicare a evidenței globale a timpului de muncă se stabilește prin regulamentul de ordine internă și prezentul Contract. Durata repausului între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă efectuat.

9. Munca în decursul a două schimburi succesive se interzice.

10. În scopul creșterii calității acordării asistenței medicale, menținerii performanțelor profesionale și instruirii continue a cadrelor de medici, se va organiza activitatea prin rotație a medicilor în toate subdiviziunile clinicii, respectându-se profilul specialității, conform unui program stabilit, cu acordul în formă scrisă a salariaților.

11. Salariații pot presta munca suplimentară în limita a 120 ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, cu acordul comitetului sindical, munca suplimentară poate fi extinsă până la 240 ore. Atragerea la muncă suplimentară se efectuează prin ordinul motivat al angajatorului.

12. Salariatul care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, beneficiază de reducere a duratei timpului de muncă cu 2 ore pe zi, fără afectarea salariului de bază și vechimii în muncă.

13. În scopul efectuării evidenței timpului de muncă real prestată (normală, de noapte, suplimentară, zilele de repaos, sărbători) și întreprinderii măsurilor pentru neadmiterea cazurilor de încălcare a normelor de muncă, vor fi numiți prin ordin salariați cu funcție de răspundere.

Timpul de odihnă

1. Durata pauzei pentru odihnă și masă pentru salariații care lucrează în regim normal, se stabilește de la 30 minute până la 1 oră, care nu se include în timpul de muncă.

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

3. Ziua Hramului bisericii municipiului Chișinău este zi de sărbătoare pentru toți salariații din toate unitățile situate în raza municipiului, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordinea ministerială sau apartenența ramurală.

Acordarea concediilor

1. Salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu o durată de 28 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare (art. 111 Codul Muncii R Moldova) și un concediu de odihnă anual suplimentar plătit conform prevederilor Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediul de odihnă anual suplimentar plătit și durata redusă a zilei de muncă personalului medico-sanitar (HG nr. 1223 din 09.11.2004 cu modificările ulterioare). Concediul de odihnă anual poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. Concediile suplimentare plătite se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual.

2. Unul dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani sau un copil invalid, beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

3. Administrația, de comun acord cu comitetul sindical, până la 15 decembrie al anului calendaristic care expiră, este obligată să aprobe Programul flexibil de acordare a concediilor de odihnă anuale și suplimentare pentru anul ce urmează cu respectarea următoarelor condiții:

- concediul va fi planificat pentru fiecare salariat astfel, ca cel puțin o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival;
- soții care lucrează la aceeași Unitate au dreptul la concediu în aceeași perioadă de timp.
- la programarea concediilor de odihnă anuale se va ține cont dorința salariatului și de necesitatea asigurării bunei funcționări a Unității.



4. 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.

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

6. În temeiul aliniatului (5) al art. 121 al Codului Muncii, salariaților li se acordă un concediu suplimentar de odihnă plătit. Categoria de salariați și mărimea concretă a concediilor de odihnă anuale suplimentare plătite se stabilește prin prezentul contract colectiv de muncă (anexa nr. 1).

7. În cazul unor evenimente deosebite, la prezentarea actelor respective, salariaților li se oferă un concediu suplimentar plătit :

- | | |
|---|--------------------------------------|
| • căsătoria salariatului | - 3 zile calendaristice |
| • nașterea sau înfierea copilului | - 1 zi calendaristică |
| • căsătoria copiilor angajatului | - 1 zi calendaristică |
| • decesul părinților, socrilor, soțului, soției, copiilor, bunecilor, fratelui, surorii angajatului | - 3 zile calendaristice |
| • decesul rudelor de gradul II | - 1 zi calendaristică |
| • încorporarea salariatului, membrului familiei în armată | - 1 zi calendaristică |
| • persoanelor care au copii în clasele I și II | - prima și ultima zi a anului școlar |

8. Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariaților, cu consimțământul angajatorului le pot fi acordate concedii neplătite pe termen de până la un an.

Perioada concediului neplătit nu se include în:

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

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

10. Unul dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani sau un copil invalid, părinții singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vârstă, beneficiază de un concediu neplătit cu durata de cel puțin 14 zile calendaristice, care poate fi alipit la concediul anual sau poate fi folosit aparte.

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

12. Perioada staționării Unității, subdiviziunii, sau a salariatului 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.

13. Angajatorul se obligă să acorde salariaților inventatori și raționalizatori concediu suplimentar de odihnă plătit pentru fiecare invenție sau propunere de raționalizare ce ține de îmbunătățirea organizării ocrotirii sănătății, asistenței medicale populației sau procesului de tratament se acordă o zi de concediu suplimentar de odihnă plătită.

CAPITOLUL VII

ORGANIZAREA MUNCII ȘI SALARIZAREA

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

2. Responsabilitatea pentru plata corectă și la timp a muncii salariaților o poartă angajatorul.

3. La depistarea cazurilor de remunerare incorectă a muncii angajatorul este obligat să corecteze imediat eroarea comisă și să achite salariatului sumele datorate pentru toată perioada vizată.

4. Salariul salariaților 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.



5. Plata salariului salariaților este prioritară față de toate celelalte tipuri de plăți legate de interesele Unității.

6. Salariul se achită salariatului conform prevederilor art. 142 al Codului Muncii, nu mai târziu de data de 15 a lunii următoare. Salariul se plătește periodic, la locul de muncă al salariatului nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp.

7. Anual, nu mai târziu de 1 decembrie, Ministerul Sănătății, Compania Națională de Asigurări în Medicină, Sindicatul „Sănătatea”; administrația IMSP IMU vor negocia cotele maxime ale cheltuielilor prevăzute pentru salarizarea angajaților.

8. La achitarea salariului, angajatorul este obligat, la cererea salariatului, să-l informeze în scris despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească.

9. Salariile tarifare (de funcție) ale salariaților vor fi modificate pe parcursul valabilității prezentului Contract colectiv, ca urmare a apariției unor modificări în legislația muncii cu respectarea prevederilor art. 140 al Codului Muncii. În caz de necesitate vor fi inițiate negocieri privind majorarea lor.

10. Mărimile concrete ale adaosurilor, suplimentelor și sporurilor la salariu se stabilesc la propunerea conducătorilor subdiviziunilor în conformitate cu legislația în vigoare și Regulamentul privind evaluarea muncii și tariful angajaților din instituțiile medico-sanitare publice.

11. Pentru munca prestată pe timp de noapte se stabilește un adaos în mărime de 50 și 100 procente din salariul tarifar (de funcție) pe unitate de timp stabilit salariatului (anexa nr 2).

12. Pentru munca prestată în condiții nocive salariaților li se plătește un supliment la salariul de bază în mărime fixă, reieșind din timpul lucrat în aceste condiții conform Listei-tip a ramurilor „Sănătate și protecție socială” a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în mărimi fixe (anexa nr. 3).

13. Munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare se remunerează în conformitate cu art. 158 al Codului Muncii.

14. 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.

15. Plata muncii suplimentare se efectuează conform modului stabilit pentru Unitățile cu evidență globală lunară a timpului de muncă.

16. În perioada de formare profesională continuă a cadrelor din numărul salariaților permanenți ai Unității conform planului alcătuit de către angajator remunerarea muncii se efectuează conform legislației în vigoare:

- în cazul reciclării cu scoatere din activitate, se păstrează salariul mediu pentru 3 luni anterioare (pe o zi lucrătoare) conform tabelului de evidență a timpului real lucrat p. 6 (2) HG nr. 426 din 26.04.2004 „Despre aprobarea modului de calculare a salariului mediu”;

- în cazul reciclării fără scoatere din activitate se păstrează salariul mediu pentru 3 luni anterioare (pe o zi calendaristică) p. 6 (1) HG nr. 426 din 26.04.2004 „Despre aprobarea modului de calculare a salariului mediu”

17. Salariaților de bază, care activează din motive personale cu timp parțial de muncă, li se va achita costul cursurilor de formare profesională continuă proporțional timpului real lucrat.

18. Personalul Unității poate activa prin cumul la locul de muncă de bază sau la alte unități în volum de până la un salariu tarifar (de funcție), cu acordarea sporurilor și suplimentelor obligatorii, stabilite de legislația în vigoare. Salariații ce activează prin cumul sunt egali în drepturi cu salariații de bază. Munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat a unei munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct, unde se va indica, în mod obligatoriu, că munca respectivă se prestează prin cumul. Munca prin cumul nu se califică ca muncă suplimentară și nu cade sub incidența art. 104 și 157 CM RM.

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



20. Timpul de participare a șoferilor de urgență la deservirea tehnică lunară conform orarului preventiv, se achită conform orelor real lucrate, reeșind din salariul tarifar fără suplimentul pentru categoria deținută.

21. Angajatorul, în comun cu comitetul sindical, vor aplica diferite forme de stimulare a muncii salariaților (premiere, ajutor material, adaosuri și sporuri la salariul de bază). Modul și condițiile de acordare a plăților cu caracter stimulator se aprobă de către angajator, de comun cu comitetul sindical, prin Regulamentul privind premiarea și acordarea ajutorului material salariaților și Regulamentul cu privire la criteriile de stabilire a premiului personalului medical pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță profesională a muncii (anexa nr. 4).

22. În scopul premierii și acordării ajutorului material vor fi utilizate, reeșind din posibilitățile financiare, mijloacele fondului de retribuție a muncii în mărimea fondului de salarizare de cel puțin pentru o lună, calculat în baza tarifelor și salariilor de funcție, precum și cota economisită a fondului de salarizare.

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

24. 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.

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

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

27. În cazul lărgirii zonei de deservire sau sporirii volumului de lucrări executate, instituția este în drept să stabilească lunar sporuri la salariul de bază din contul și limita fondului de salarizare a subdiviziunii.

CAPITOLUL VIII

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Administrația IMSP IMU și organizația sindicală se obligă să realizeze următoarele măsuri:

1. Perfectarea sistemului de protecție a muncii în conformitate cu prevederile Codului Muncii, Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, altor acte normative din domeniu.

2. Organizarea protecției muncii salariaților în cadrul Unității. În acest scop, anual, la ședința comună a administrației și Comitetului Sindical, vor fi examinate chestiuni ce țin de protecția muncii salariaților cu întreprinderea măsurilor corespunzătoare.

3. Elaborarea și adoptarea Programului de securitate și sănătate în muncă, prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

4. Examinarea factorilor care generează violență la locul de muncă și elaborarea măsurilor pentru înlăturarea ei.

5. Organizarea spartachiadelor anuale ale salariaților ramurii sănătății.

6. Instruirea directorului general și adjuncților acestuia, președintelui organizației sindicale imediat după numirea sau alegerea lor în funcție și o dată la 36 luni, în cadrul cursurilor de instruire privind securitatea și sănătatea în muncă, realizate de servicii externe.



Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:

1. Asigurarea corespunderii unităților, clădirilor, altor construcții și locurilor de muncă normelor de securitate și sănătate în muncă și atestarea lor nu mai rar decât o dată la 5 ani.
2. Organizarea serviciului pentru protecția muncii. Organizarea și asigurarea condițiilor pentru activitatea calitativă a serviciului medical.
3. Elaborarea și realizarea, în comun cu serviciul pentru securitate și sănătate în muncă, a unui plan anual de măsuri de protecție a muncii, parte integrantă a contractului colectiv de muncă, conform Regulamentului aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 95 din 05.02.2009 „Pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă”. În acest scop va aloca surse financiare în volum necesar, dar nu mai puțin de 2 la sută din fondul de remunerare a muncii.
4. Asigurarea trecerii de către salariați, din contul angajatorului, a examenului medical la angajare, precum și a controalelor periodice, a vaccinării salariaților și testării psihologice în modul și termenele aprobate de Ministerul Sănătății.
5. Asigurarea gratuită a salariaților cu echipament de protecție individuală de muncă de o singură formă.
6. Asigurarea gratuită a salariaților cu alimentație specială, conform normativelor stabilite, care se va distribui pentru fiecare schimb de muncă categoriilor de salariați care activează în condiții nocive. (anexa nr. 5). Se interzice înlocuirea alimentației speciale prin plata în bani sau mărfuri.
7. Depistarea, cercetarea, înregistrarea și evidența accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, stabilirea circumstanțelor și cauzelor ce le-au provocat, determinarea măsurilor de prevenire a lor, recuperării prejudiciilor accidentaților în modul și mărimile stabilite de actele normative.
8. Organizarea asigurării individuale obligatorii a salariaților, ocupați în condiții de risc sporit împotriva accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.
9. Informarea fiecărui salariat despre riscurile la care acesta este expus în desfășurarea activității sale la locul de muncă, precum și despre măsurile de securitate necesare. Amenajarea locurilor de muncă protejate împotriva pericolelor care pot afecta salariații sensibili la riscuri specifice pentru femei gravide, lehuzele, femei care alăptează copii, persoane în vârstă de până la 18 ani, persoane cu capacități funcționale limitate.
10. Asigurarea instruirii salariaților în materie de protecție a muncii, inclusiv instruirii împuterniciților pentru protecția muncii, nu mai rar decât o dată la 6 luni, alocând sursele necesare. Asigurarea salariaților cu instrucțiunile privind funcționarea și exploatarea tehnicii și a instalațiilor, cu instrucțiunile privind protecția muncii. Instruirea se efectuează conform unui program, aprobat de angajator și coordonat cu comitetul sindical, în zile lucrătoare și în cadrul orelor de muncă.
11. Analizarea trimestrială a nivelului morbidității cu pierderea temporară a capacității de muncă și realizarea măsurilor eficiente pentru diminuarea ei.
12. Realizarea măsurilor pentru contracararea violenței la locul de muncă (violența verbală, fizică, hărțuirea sexuală etc.).
13. Organizarea în comun cu comitetul sindical a activității sportive și culturale.
14. Asigurarea dreptului preferențial al salariaților la examinarea medicală, spitalizare, inclusiv spitalizarea la locul de muncă, tratament, efectuarea investigațiilor, cât și acordarea diverselor servicii medicale. Acoperirea parțială a cheltuielilor la tratarea salariaților, în caz de necesitate, folosind în acest scop resursele financiare de la serviciile contra plată și economia mijloacelor financiare.
15. Organizarea vaccinării personalului medical împotriva infectării cu virusul hepatitei „B” (HBV).
16. Identificarea și evaluarea riscurilor ocupaționale și gradului de expunere a salariaților acestor riscuri pentru fiecare loc de muncă. Întreprinderea măsurilor pentru înlăturarea riscurilor ocupaționale.
17. De comun acord cu comitetul sindical va sensibiliza și consolida capacitatea profesională și personală în rândul lucrătorilor medicali pentru atenuarea impactului HIV/SIDA la locul de muncă. În acest scop, periodic, la cursurile de instruire profesională în unitate, se va studia Ghidul comun cu privire la serviciile de sănătate și HIV/SIDA, elaborat de OIM și OMS. Va asigura accesul lucrătorilor medicali la serviciile de consiliere și testare voluntară, la programe de tratament și sănătate la locul de muncă.



Drepturile și garanțiile organelor sindicale

1. Administrația IMSP IMU recunoaște și se obligă să respecte drepturile și garanțiile de activitate ale sindicatului, prevăzute de legislația în vigoare și Statutul Sindicatului de ramură, normele de drept internațional, să contribuie la realizarea hotărârilor organelor sindicale de toate nivelurile, funcționarea și gestionarea organizației sindicale, la alegerea liberă a reprezentanților săi, se abține de la orice intervenție de natură să limiteze dreptul salariaților la asociere liberă.

2. Angajatorul nu este în drept să împiedice reprezentanții sindicatului să viziteze colectivele de muncă unde lucrează membrii sindicatului în scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor lor legitime în modul stabilit, cu condiția preavizării prealabile despre programarea vizitei.

3. Angajatorul își asumă obligația să respecte garanțiile pentru salariații aleși în organele sindicale, să le acorde președinților neeliberați din activitatea de producție nu mai puțin de 4 ore pe parcursul săptămânii, fragmentat sau cumulat, păstrându-li-se salariul lunar, pentru îndeplinirea obligațiilor sindicale.

4. Angajatorul nu poate aplica salariaților aleși în componența organelor sindicale și neeliberați de la serviciul de bază sancțiuni disciplinare, fără acordul prealabil al organului, membri ai căruia sunt, iar președintelui și membrilor comitetelor sindicale de secție- fără acordul prealabil al comitetului sindical al Unității. Președintele comitetului sindical nu poate fi canționat disciplinar fără acordul prealabil al organului sindical ierarhic superior.

5. Concedierea din inițiativa angajatorului a persoanelor alese în componența organelor sindicale și neeliberate de la activitatea de producție este admisă, dar cu acordul organului sindical, membri ai căruia sunt; a președintelui și membrilor comitetului sindical – cu acordul organului sindical ierarhic superior.

6. Angajatorul își asumă obligația să mențină salariul mediu membrilor organelor sindicale electiv, pe perioada instruirii sindicale, în timpul participării lor ca delegați la congrese, conferințe, convocate de sindicat, la lucrările plenarelor și sedințelor organelor sindicale, deplasărilor pentru schimb de experiență.

7. Angajatorul își asumă obligația să acorde salariaților aleși în funcții electiv în organele sindicale, după expirarea mandatelor, locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia, un alt loc de muncă echivalent la aceeași unitate. Dacă nu există posibilitatea de a acorda un loc de muncă corespunzător la locul vechi de muncă, angajatorul plătește o indemnizație de eliberare din serviciu conform legislației în vigoare.

8. Concedierea din inițiativa angajatorului a președintelui comitetului sindical este inadmisibilă timp de 2 ani din momentul expirării împuternicirilor electiv, în afară de cazul de lichidare completă a Unității sau în cazul comiterii de către salariat a acțiunilor culpabile, în urma cărora, conform prevederilor legislației muncii, este prevăzută posibila concediere în modul stabilit.

9. Angajatorul este obligat să asigure condiții de activitate a comitetului sindical conform Legii sindicatelor.

10. Angajatorul este obligat să prevadă în divizul de cheltuieli mijloace financiare pentru soluționarea problemelor salariaților în sumă de 0.15 % față de fondul de retribuire a muncii.

11. Calitatea de membru a sindicatului nu afectează drepturile profesionale, social-economice, de muncă și libertățile salariaților.

12. Angajatorul își asumă obligația să efectueze prin virament încasarea cotizațiilor sindicale lunare și să le transfere la contul bancar al organului sindical. Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri.



Obligațiile organelor sindicale

1. Elaborează și înaintează propuneri la proiectele actelor normative și legislative ce vizează interesele de muncă, social-economice și profesionale ale salariaților.
2. Reprezintă interesele salariaților în organele de stat și patronale.
3. Contribuie la respectarea obligațiilor de serviciu de către salariați, disciplina și calitatea muncii.
4. Participă activ la dezvoltarea social - economică a Unității.
5. Formează și promovează imaginea Unității și salariaților încadrați în sistemul sănătății.
6. Controlează respectarea actelor legislative și a altor acte normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizarea, protecția muncii, precum și executarea contractelor colective și individuale de muncă.
7. Participă la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de boli profesionale.
8. Vizitează și inspectează Unitatea în scopul depistării și înlăturării încălcării drepturilor de muncă ale salariaților, cu luarea măsurilor respective.
9. Depistează încălcările dreptului muncii, cere angajatorului prin intermediul organelor respective, autorităților publice competente luarea măsurilor urgente pentru redresarea situațiilor care contravin legislației muncii.
10. Asigură salariații cu bilete de tratament sanatorial și odihnă pentru copii în raport direct cu numărul salariaților și volumul surselor alocate în acest scop.
11. Organizează activități sportive și culturale pentru salariați.
12. Contribuie 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.
13. Prezintă raportul anual și infirmează membrii sindicatului despre activitatea desfășurată întru reprezentarea și apărarea drepturilor și intereselor lor legitime.
14. Acordă membrilor sindicatului consultații juridice gratuite.
15. Reprezintă, în caz de necesitate, interesele membrilor de sindicat în instanțele de judecată.
16. Organizează activitatea de instruire sindicală și în domeniul legislației muncii.
17. Participă la atestarea și tariful salariaților.
18. Examinează condițiile de muncă, elaborează propuneri pentru îmbunătățirea lor.
19. Participă la lucrările organelor colegiale, înaintează propuneri ce țin de dezvoltarea și reformarea sistemului sănătății, respectarea drepturilor salariaților și altele.
20. Întreprinde măsuri ce țin de utilizarea corectă și eficientă a surselor și bunurilor materiale ale Unității.

CAPITOLUL X

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

1. 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.
2. Conflictelor colective de muncă la nivel de Unitate vor fi soluționate conform prevederilor legislației în vigoare.
3. În cazul nerespectării prevederilor prezentului Contract, Comitetul sindical își asumă dreptul declanșării conflictului colectiv de muncă la nivel de Unitate.
4. 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 organizarea și desfășurarea întrunirilor și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor de muncă.



CAPITOLUL XI

DISPOZIȚII FINALE

1. Prezentul Contract colectiv intră în vigoare din momentul înregistrării lui de către Inspectoratul Teritorial de Muncă municipiul Chișinău și este valabil până la încheierea unui nou Contract sau prelungirea valabilității acestuia.

2. Părțile se obligă să examineze realizarea prezentului Contract la ședința comună anuală a organelor sale de conducere, informând salariații despre îndeplinirea lui.

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

4. În cazurile neîndeplinirii prevederilor prezentului Contract, organele de conducere ale părților întreprind măsuri în conformitate cu legislația în vigoare.

5. Anexele sunt parte integrantă din prezentul Contract.

6. Controlul asupra îndeplinirii prevederilor prezentului Contract se pune în seama Comisiei pentru consultări și negocieri colective formată de părți pe bază de paritate.

APROBAT PRIN HOTĂRÂRILE:

Consiliului Medical
al IMSP IMU
nr. 9 din 25.08.2014

Directorul general
al IMSP IMU

Gheorghe Ciobanu



Comitetului sindical
al IMSP IMU
nr. 7 din 31.07.2014

Președintele Comitetului
Sindical al IMSP IMU

Cornel Cheaburu

