

COORDONAT

Președintele Comitetului Sindical
IMSP CS Ștefan Vodă
Victoria Cucerenco



APROBAT

Vicepreședintele raionului
Ștefan Vodă
Vladimir Băligari



Contractul colectiv de muncă

pe anii 2023/ 2028

încheiat între

Conducerea IMSP CS Olănești

și Colectivul lucrătorilor medicali a

IMSP Centrul de Sănătate Olănești

Sef IMSP CS Olănești
Arșeri Matrona

HOTĂRÎRE

Cu privire la Contractul colectiv de muncă pe anii 2018-2023

încheiat între

Conducerea IMSP CS Olănești și

Colectivul lucrătorilor medicali al IMSP CS Olănești

În temeiul Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 18 martie 2003, în scopul promovării politicii de dezvoltare și reformare a ocrotirii sănătății în Republica Moldova, garantării drepturilor de muncă, social-economice și profesionale ale salariaților, conducerea IMSP CS Olănești și reprezentanții colectivului.

HOTĂRĂSC:

1. Se încheie Contractul colectiv de muncă pe anii 2018-2021 între Conducerea IMSP CS Olănești și colectivul lucrătorilor medicali.
2. Instituția medico-sanitară subordonată conducerii CS Olănești, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, vor lua măsuri pentru realizarea prevederilor Contractului colectiv de muncă.
3. Se stabilește că Contractul colectiv a Unității constituie baza pentru elaborarea, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă în unitățile medico-sanitare din raion.
4. Administrația IMSP CS va executa anual mersul realizării prevederilor contractului colectiv de muncă.
5. Controlul asupra îndeplinirii Contractului Colectiv de muncă și examinarea litigiilor apărute pe parcursul realizării lui va fi efectuată de către Comisia pentru consultări și negocieri colective la nivel de unitate.

Șef IMSP CS Olănești



Matrona ARȘERI

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul Contract colectiv de muncă este încheiată în baza prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova adoptat la 28 martie 2003 prin legea nr. 154-XV, intrat în vigoare din 01 octombrie 2003 (cu modificările ulterioare) și reglementează relațiile între angajator și salariat în domeniul problemelor de muncă și social-economice, stabilește condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații ce recur din raporturile de muncă.

Părțile contractante:

Angajatorul: **IMSP Centrul de Sănătate Olănești**

reprezentat de **șef Arșeri Matrona**, (în continuare Angajator)

Salariații, reprezentanți ai colectivului (în continuare reprezentant), călăuzindu-se de prevederile normelor din Titlul II al Codului Muncii, au convenit asupra următoarelor:

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

1.1. Prezentul contract colectiv de muncă este un act juridic care garantează respectarea drepturilor și intereselor social-economice ale salariaților de la întreprinderea IMSP CS Olănești.

1.2. Părțile contractante recunosc și accept pe deplin că sunt parteneri egali în drepturi, independenți la elaborarea, negocierea contractului colectiv de muncă având ca bază prevederile Convențiilor Colective (nivel național, de ramură și teritoriale), alte acte normative în vigoare și se obligă să execute corespunzător prevederile acestuia. Clauzele convențiilor constituie drepturi și garanții minime stabilite la nivel de ramură sau la nivel național stabilite de legislația muncii a Republicii Moldova.

1.3. Părțile vor negocia doar drepturile și garanțiile de muncă suplimentare (mai avantajoase), la cele prevăzute de Codul Muncii, convențiile colective de muncă și alte acte normative.

1.4. Prezentul contract se încheie pe un termen cu durata de cinci ani și intră în vigoare de la data înregistrării la inspectoratul teritorial de muncă. La expirarea termenului de acțiune a prezentului contract **părțile** vor decide prolongarea acțiunii acestuia, în condițiile în care a fost încheiat, sau alte condiții ce vor fi convenite. Decizia corespunzătoare se adoptă de către părți cu o lună înainte de expirarea termenului valabilității lui.

1.5. Fiecare dintre părțile semnatare ale prezentului contract sunt în drept să înainteze, în perioada acțiunii acestuia, propuneri privind introducerea unor schimbări și completări, care nu vor împiedica îndeplinirea angajamentelor deja asumate.

1.6. În caz dacă la încheierea, modificarea și executarea prezentului contract apar divergențe, sau premisele unui conflict colectiv de muncă, acestea se vor soluționa, conform Titlului XII, Capitolul III al Codului Muncii.

1.7. Patronul se obligă să nu adopte hotărâri, să emită ordine și dispoziții, să nu încheie contracte individuale de muncă în condiții ce contravin prezentului contract. Dacă în perioada acțiunii lui vor fi stabilite prin lege condiții noi asupra celor prevăzute de prezentul contract, se aplică normele stipulate de legislația Republicii Moldova, convențiilor colective, nivel național, ramural.

Capitolul II

DEZVOLTAREA SISTEMULUI SĂNĂTĂȚII

2.1. Părțile se obligă să activeze întru realizarea obiectivelor prioritare vizând dezvoltarea și modernizarea sistemului sănătății:

2.2. Asigurarea accesului echitabil al populației la servicii de sănătate și creșterea gradului de cuprindere a populației în sistemul de asigurări obligatorii de asistență medicală.

2.3. Sporirea calității serviciilor de sănătate și dezvoltarea prioritară a serviciilor medicale publice.

2.4. Fortificarea sănătății publice, prin orientarea asistenței medicale de la politica de tratament spre politica de promovare a sănătății, prevenirea și controlul bolilor transmisibile (tuberculoza, HIV/SIDA etc.) și a celor netransmisibile cu impact major asupra sănătății publice.

2.5. Asigurarea finanțării unităților medicale conform necesităților și transparența în alocarea și utilizarea resurselor financiare.

2.6. Eficientizarea managementului resurselor umane din sistemul de sănătate și atragerea cadrelor medicale calificate pentru activitate în mediul rural.

2.7. Dezvoltarea sistemului de management al calității în sistemul de ocrotire a sănătății.

2.8. Elaborarea unei politici de stat de dezvoltare și modernizare a medicinei, pe termen lung.

2.9. Dezvoltarea sistemului informațional medical în raion.

2.10. Îmbunătățirea asistenței medicale primare și de urgență, asistenței medicale a mamei și copilului, profilaxiei maladiilor sociale, combaterea tuberculozei, alcoolizmului și narcomaniei, infecției HIV/SIDA.

2.11. Asigurarea finanțării de către Compania Națională de Asigurări în Medicină din fondul de dezvoltare și modernizare a prestatorilor publici de servicii medicale, preferențial a instituțiilor medico-sanitare publice.

CAPITOLUL III

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI

ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ

3.1. Încadrarea în muncă se va realiza prin încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă și emiterea în baza acestui contract a unui ordin în conformitate cu art.65 din Codul Muncii.

Ordinul de angajare, 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 se întocmește în două exemplare și se semnează de către părți. În cazul în care angajatorul este autoritate publică, pe contractul individual de

muncă se aplică ștampila acesteia. Un exemplar al contractului individual de muncă se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

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

3.2. 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, domiciliere, apartenență sau activitate sindicală, opinie politică sau origine socială cu excepțiile prevăzute de legislație.

3.3. 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). Contractul poate conține și alte prevederi negociate de părți decât cele prevăzute în model.

3.4. Contractul individual de muncă nu poate conține clauze sub nivelul celor prevăzute de legislația în vigoare, prezenta Convenție și contractele colective de muncă.

3.5. 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 al Codului muncii.

Cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii contractul individual de muncă se încheie pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art. 54 alin. (2) și ale art. 68 alin. (1) și alin. (2) lit. a) din Codul muncii.

Prin contractele colective de muncă poate fi prevăzut un termen minim al contractului individual de muncă cu persoanele pensionate mai mare de un an.

3.6. 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.

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.

3.7. 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.

3.8. În perioada valabilității prezentului contract nu se admite reducerea în masă a salariaților.

În cazuri deosebite reducerea în masă a angajaților poate avea loc numai cu respectarea strictă a prevederilor Convenției colective (nivel național) nr. 11 din 28.03.2012 „Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”.

3.9. 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.

3.10 Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, 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 numai cu acordul scris al părților.

3.11. 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) 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;

c) în cazul demisiei salariatului, angajatorul nu v-a încheia contract individual de muncă cu un alt salariat timp de 14 zile calendaristice, de la data depunerii cererii de demisie, cu excepția cazurilor prevăzute în art. 85, aliniatul 2 al Codului muncii.

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

3.13. 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 colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă. Concedierea salariaților în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statelor de personal din Unitate.

3.14. La dimisionarea/concedierea persoanelor în legătură cu atingerea vârstei de pensie (deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă), angajatorul acordă acestuia o indemnizație unică în mărime de un salariu mediu lunar.

CAPITOLUL IV

UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ

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

4.2. Părțile în limitele competenței lor:

a) examinează multilateral procesele, fenomenele și schimbările ce au loc în domeniul utilizării forței de muncă, estimează dimensiunile reale ale șomajului, cererii și ofertei forței de muncă, analizează cazurile de disponibilizare în masă a salariaților în scopul promovării unor propuneri exhaustive de ameliorare a situației create;

4.3. Angajatorul este obligat să mențină locul de muncă (a funcției) și salariul mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasare în interes de serviciu (acordare a

ajutorului practic, lichidare a urmărilor calamităților naturale, epidemiilor, conflicte militare, acte teroriste, accidente cu urmări grave pentru populație, etc.).

4.4. Tinerii specialiști cu studii medicale și farmaceutice, plasați în câmpul muncii în mediul rural, beneficiază de facilități conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1345 din 30.11.2007, cu modificările și completările ulterioare.

4.5. În cazul când salariatul, tânăr specialist, repartizat în sectorul rural, conform prevederilor art. 11, pct. 2 al Legii ocrotirii sănătății, se află în concediul de maternitate sau pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, această perioadă nu se consideră perioadă de activitate pentru a beneficia de indemnizația unică anuală din contul bugetului de stat, dar nici nu suspendă dreptul de a primi această indemnizație după revenire la lucru.

4.6. Prin formare profesională continuă se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare nouă, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste studii, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

4.7. Părțile, semnatare a prezentului contract și unitățile, vor asigura reciclarea cadrelor medicale, medicilor și personalului medical veriga medie, cel puțin o dată în 5 ani.

4.8. Părțile convin asupra obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

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

4.10. Formarea profesională a salariaților va fi organizată și suportată din contul angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație care nu poate fi mai mic de 2 la sută raportat la fondul de salarizare al unității care să asigure toate necesitățile cheltuielilor ce țin de formarea profesională în anul respectiv.

4.11. Formarea profesională a salariaților se va realiza prin forme reglementate de legislație prin:

- a) participarea la cursurile de perfecționare organizate din republică;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

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

4.13. Transferul temporar al angajatului dintr-o subdiviziune în alta, în caz de necesitate, se va efectua numai cu acordul acestuia în formă scrisă, reprezentant al salariatului.

CAPITOLUL V

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE GENERALE ALE ANGAJATORULUI ȘI SALARIATULUI

5. Drepturile și obligațiile angajatorului:

5.1. Respectarea și îndeplinirea clauzelor convenției colective, a contractelor colective și individuale de muncă.

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

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

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

5.5. Asigurarea perfecționării profesionale, reciclării și atestării cadrelor medicale din resursele financiare ale Unității.

5.6. Asigurarea finanțării programelor de reciclare a cadrelor, securitatea și sănătatea muncii, altor măsuri prevăzute de contractul colectiv de muncă.

5.6. Informarea la timp a salariaților 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.

5.7. Respectarea drepturilor salariaților prevăzute de legislația în vigoare și prezentul contract.

5.8. Gestionarea întemeiată și transparentă a resurselor financiare și bunurilor materiale ale Unității.

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

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

5.11. Aprobarea în modul stabilit a statelor de personal ale Unității.

5.12. Întreprinderea măsurilor de prevenire a litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă.

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

5.14. Emiterea actelor normative la nivel de unitate care nu vor conține clauze ce ar înrăutăți drepturile și garanțiile minime ale salariaților.

5.15. Aplicarea sancțiunilor disciplinare față de salariați în modul stabilit de legislația în vigoare.

Drepturile și obligațiile salariatului:

5.16. Cunoașterea și respectarea cu strictețe a Regulamentului intern al Unității, a prevederilor convențiilor colective, contractului colectiv și individual de muncă a standardelor medicale, a ordinelor și dispozițiilor angajatorului.

5.17. Îndeplinirea normelor de muncă stabilite, folosirea eficientă a timpului de muncă pentru exercitarea întocmai și la timp a sarcinilor ce le revin.

5.18. Respectarea normelor de comportament și a deontologiei în cadrul relațiilor de serviciu.

5.19. Cunoașterea parametrilor de funcționare a tehnicii în condiții de deplină siguranță.

5.20. Cunoașterea și respectarea întocmai a normelor securității și sănătății în muncă, a securității anti-incendiară.

5.21. Manifestarea unei atitudini gospodărești față de patrimoniul Unității.

5.22. Păstrarea cu strictețe a confidențialității medicale.

5.23. Manifestarea onestității și a obiectivității în activitatea profesională.

5.24. Remunerare în conformitate cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, precum și nivelul de pregătire profesională.

5.25. 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.

5.26. Accesul la informația privind activitatea unității.

5.27. Formarea profesională continuă este obligatorie.

5.28. La efectuarea examenului de diagnostic și tratament fără rând pentru lucrătorii medicali în instituțiile medicale din sistemul sănătății.

CAPITOLUL VI

TIMPUL DE MUNCĂ, DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR

6. Timpul de muncă

6.1. Pentru personalul medico-sanitar 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. Norma concretă este reglementată prin Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu anual suplimentar plătit și durată redusă a zilei de muncă a personalului medico-sanitar, aprobat prin hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1223 din 09.11.2004. Pentru alte categorii de salariați, care activează în Unități și durată timpului de muncă nu este prevăzută în Nomenclator, aceasta se stabilește conform art. 100 din Codul muncii.

Modificarea duratei timpului de muncă se permite prin acordul ambelor părți ale raporturilor de muncă conform prevederilor art. 97 din Codul muncii.

6.2. 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 textul art. 111 din Codul muncii, durata muncii în aceste zile se reduce cu cel puțin 1 (una) oră, inclusiv, în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

6.3. Programul zilnic de muncă al salariaților se stabilește prin Regulamentul intern al Unității.

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

6.4. Durata săptămânii de lucru în Unitățile medico-sanitare și de învățământ este de 5 zile.

6.5. În unele Unități, ținând cont de specificul muncii, la acordul în 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;

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

6.6.Zilele de repaus sunt sâmbăta și duminica, cu excepția angajaților care activează în Unitățile medico-sanitare cu regim flexibil al timpului de muncă. Acestor angajați zilele de repaus li se acordă conform Programului de activitate al Unității, stabilit de administrație.

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

6.8.Salariatul care prestează munca și îngrijește unul sau mai mulți copii până la vârsta de 10 ani sau un copil cu dizabilitate severă sau accentuată în vârstă de până la 18 ani, cu acordul părților, beneficiază de reducere a duratei normale a timpului de muncă cu 2 ore pe zi, fără să fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

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

Timpul de odihnă

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

6.10.În unitatea medicală cu program zilnic de muncă pauza de masă și odihnă se stabilește de 30 minute.

6.11.Angajaților care activează permanent la computer li se asigură, după fiecare 2 ore de activitate, 15 minute pauză de odihnă.

6.12.Femeilor care au copii în vârstă de până la trei ani pe lângă pauza generală pentru odihnă și masă, li se acordă zilnic o oră pentru alimentația copiilor.

6.13.Ziua Hramului satului declarate în modul stabilit de consiliul local al satului este zi de sărbătoare pentru toți salariații din Unitate, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordinea ministerială sau apartenența ramurală.

Acordarea concediilor

6.14Salariaților 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 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.

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

Concediile de odihnă anuale suplimentare plătite a angajaților din IMSP CS Olănești :

№ d/o	Denumirea funcției	Durata concediului suplimentar plătit în zile calendaristice
Aparatul de conducere		
1	Şef	7
2	Contabil-şef	7
Personalul medical		
3	Medici de familie	11
4	Medic obstetrician-ginecolog	7
5	Asistent medical de familie	11
6	Asistent medical comunitar	11
7	Laborant	7
8	Asistent medical îngrijiri perinatale	7

9	Asistent medical de fizioterapie	11
10	Asistent medical în cabinetul de imunizări/proceduri	7
11	Asistent medical șef	7
Alt personal		
12	Contabil pe salariu	7
13	Contabil pe materiale	7
14	Contabil finansist	7
15	Registrator medical	
16	Șofer	7
17	Infirmieră	7
18	Operator în sala de cazane cu gaze	4
19	Paznic/operator	4
20	Inspector serviciul personal	7

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.

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

Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariați:

- a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;
- b) salariaților în vârstă de până la 18 ani;
- c) salariaților transferați dintr-o unitate în alta;
- d) altor salariați la acordul părților.

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

6.17. 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 până la sfârșitul anului curent. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată până la sfârșitul anului curent.

6.18. Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

6.19. 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.

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

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

a) căsătoria salariatului	- 3 zile
b) nașterea sau înfierea copilului	- 1 zi
c) căsătoria copiilor salariatului	- 1 zi
d) decesul părinților, socrilor, soțului, soției, copiilor	- 3 zile
e) decesul rudelor de gradul II	- 1 zi
f) încorporarea salariatului, membrului familiei în armată	- 1 zi
g) persoanelor care au copii în clasele I, II	- în prima și ultima zi a anului școlar
h) persoanelor care au copii în clasele IX și XII	- în ultima zi a anului școlar
i) jubilee (30; 40; 50; 60; 70 etc.)	- 1 zi
j) trecerea la alt loc de muncă în altă localitate	- 1 zi

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

6.22. Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se acordă, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 180 de zile calendaristice, conform articolului 11 din Codul Muncii 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.

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

6.24. Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

6.25. Compensarea în bani a concediului de odihnă anual este interzisă cu excepția cazurilor de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă. În aceste cazuri salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

CAPITOLUL VII

SALARIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII

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

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

7.3. Salariul salariaților 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. Salariul se achită salariatului în zilele de lucru până la data de întâi a lunii următoare.

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

7.5. 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. Părțile, luând în considerare propunerile și obiecțiile parvenite din colectivele de muncă, creșterea prețurilor de consum, rata inflației și salariul mediu pe Republica Moldova, aprobat de Guvern, vor iniția negocierile privind modificarea sistemului de plată a muncii și majorarea veniturilor salariale ale angajaților.

7.6. 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, conform Listei salariaților care beneficiază de supliment la salariul de funcție (tarifar) pentru munca prestată în timp de noapte.

7.7. Salariaților ocupați la lucrări incluse în Lista-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 stabilește sporuri de compensare în mărimi fixe sporurile se stabilesc în funcție de starea reală a condițiilor de muncă, stabilită după atestarea locurilor de muncă conform Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1335 din 10 octombrie 2002, în mărimile prevăzute de Convenția colectivă (nivel național) nr. 1 din 3 februarie 2004 „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”.

Nr. d/o	Denumirea subdiviziunilor	
Sporul salariului în mărime de 160 lei		
2	Cabinet imunizări	As.medicali
3	Cabinete de laborator	Laboranți, felceri-laboranți/as.medicali
Sporul salariului în mărime de 140 lei		
1	Cabinet de fizioterapie	As.medicali

Sporul salariului în mărime de 120 lei

1	Paznic/operator	Paznici/operatori
---	-----------------	-------------------

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

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

7.10. Plata muncii suplimentare se efectuează conform art. 157 al Codului muncii și modului stabilit pentru Unitățile cu evidență globală a timpului de muncă.

Munca prin cumul

În cazurile existenței posturilor libere, neocupate cu salariați titulari, se va utiliza angajarea prin cumul în limita mijloacelor posturilor libere tarificate sau disponibile.

Munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lângă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct.

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

Pentru asigurarea asistenței medicale continue, în cazurile insuficienței de personal medical, salariații unităților pot activa prin cumul la locul de muncă de bază sau în alte unități în volum de până la un salariu tarifar (de funcție) cu acordarea sporurilor și suplimentelor obligatorii stabilite de legislația în vigoare.

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

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

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

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 prezenta convenție) li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.

Cuquantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în mărime nu mai mare decât 50% din salariul tarifar (salariul funcției) stabilit pentru profesia (funcția) cumulată. Salariații unităților pot activa prin cumul la locul de muncă de bază sau în alte unități în volum de până la 0.5 salariu cu acordarea sporurilor și suplimentelor obligatorii stabilite de legislația în vigoare.

Spre deosebire de munca prin cumul, cumularea de funcții se realizează în orele de program, la aceeași unitate și nu necesită încheierea unui contract individual de muncă distinct, ci doar modificarea celui existent

În scopul premierii și acordării ajutorului material vor fi utilizate mijloacele fondului de retribuire a muncii, în dependență de sursele financiare de care dispune instituția.

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

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.

Anual, înainte de întocmirea devizului de venituri și cheltuieli, de efectuat atestarea individuală și tarifarea angajaților din unitate conform Regulamentului „Privind evaluarea muncii și tarifarea angajaților din IMSP, aprobat de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale nr. 03-01/13-3 din 01.01.2012 și Sindicatul „Sănătatea” nr. 04/002 din 04.01.2012, respectând cotele pentru remunerarea muncii, principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate în stabilirea salariilor de funcție, sporurilor și suplimentelor la salariul de bază.

Angajatorul este obligat să planifice, anual, în devizul de venituri și cheltuieli al Unității mijloace financiare în mărimea fondului de salarizare cel puțin pentru două luni, ținându-se cont de sporuri și suplimente la salariul de bază pentru acordarea ajutorului material salariaților, sau acordarea primelor pentru diferențierea plății muncii.

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

Premierea 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.

Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sănătății se stabilesc prin ordinul conducătorului, ținându-se cont de recomandările Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

Plata cheltuielilor pentru deplasări în interes de serviciu se efectuează conform legii.

Se permite conducătorilor Unităților medicale, să stabilească anual spor 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.

Anual, la nivelul fiecărei Unități, se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate în Unitate.

CAPITOLUL VIII

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

8.1.Părțile se obligă să realizeze următoarele măsuri:

1.1.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.

8.2.Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:

1.1.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, asigurând prevederea în Devizul de venituri și cheltuieli a surselor financiare necesare.

1.2.Organizarea serviciului medical în unitățile cu un număr mai mic de 50 de salariați modul de creare a acestor servicii se stabilește prin contractual colectiv de muncă.

1.3.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.

1.4.Elaborarea și realizarea 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 nr. 186-XVI din 10 iulie 2008”(MO nr. 34-36 din 17.02.2009). În acest scop va aloca surse financiare în volum necesar, dar nu mai puțin de 2 la sută raportat la fondul de salarizare a Unității. Elaborarea și adoptarea Listei funcțiilor ce presupun activitate în condiții de risc sporit pentru asigurarea obligatorie în caz de accidente de muncă și boli profesionale. Elaborarea și adoptarea instrucțiunilor-model de protecție a muncii specifice locurilor de muncă , activităților și condițiilor concrete. Examenarea factorilor care generează violența la locul de muncă și elaborarea măsurilor pentru înlăturarea ei.

Asigurarea respectării tehnicii securității în CS Olănești

Nr. d/o	Activități	Termen	Responsabil
1	Instruirea angajaților în domeniul protecției muncii	Conform directivelor în vigoare	Persoana responsabilă de protecția sănătății
2	Asigurarea integrității și inofensivității rețelelor electrice, gazoductelor prin efectuarea controlului lor trimestrial .	permanent	Asistenta majoră, medic șef ,responsabil pentru gospodăria de gaze
3	Asigurarea tuturor autosanitarelor cu truse cu medicamente.	permanent	Responsabil autosanitare
4	Asigurarea IMP cu stingătoare, instruirea lucrătorilor medicali la folosirea lor.	permanent	Asistenta majoră,șeful centrului de sănătate
5	Respectarea utilizării deșeurilor de la activitatea medicală .	permanent	Asistenta șefă
6	Asigurarea angajaților cu echipament de protecție (ochelari, mănuși)	La necesitate	Asistenta șefă

Asigurarea contingentelor de lucrători cu alimentație specială :

- angajații laboratorului - 2 persoane
- fizioterapie - 2 persoane
- TOTAL:** -4 persoane

1.5. Asigurarea examenului medical periodic al salariaților, inclusiv la angajare, a vaccinării salariaților și testării psihologice din contul angajatorului în modul și termenele aprobate de Ministerul din domeniu.

1.6. Acordarea gratuită salariaților a echipamentului 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) .

1.7. Asigurarea depistării, cercetării, înregistrării și evidenței 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 și contractul colectiv de muncă.

Asigurarea plății indemnizației unice în cazul reducerii capacității de muncă sau decesului salariatului în rezultatul unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, conform prevederilor art. 18 din Legea securității și sănătății în muncă.

1.8. 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.

1.9. Asigurarea informării, contra semnătură, a fiecărui salariat despre riscurile profesionale la care acesta este expus în desfășurarea activității sale la locul de muncă, precum și despre măsurile de securitate necesare.

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

1.10. 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, 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 și tehnicii securității muncii; cu regulamentul intern al Unității.

Cheltuielile privind instruirea sunt suportate de angajator.

Instruirea se efectuează conform unui Program, aprobat de angajator în zilele lucrătoare în cadrul orelor de muncă.

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

1.12. Realizarea măsurilor pentru contracararea violenței la locul de muncă (violența verbală, fizică, hărțuirea sexuală etc.).

1.13. Asigurarea dreptului preferențial al salariaților care activează în instituțiile sanitare la examinarea medicală, tratament, efectuarea investigațiilor, cât și acordarea diverselor servicii medicale, stabilite prin Contractul colectiv de muncă.

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

1.15. 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.

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

8.3. Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri privind serviciile de sănătate și HIV/SIDA:

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

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

1.3. 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

9.1. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și Compania Națională de Asigurări în Medicină:

9.2. La solicitare, vor prezenta informații, date statistice anuale privind ramura sănătății, asigurările obligatorii de sănătate, contractarea serviciilor medicale cu instituția medico-sanitară publică Centrul de Sănătate Olănești, alte documente ce vizează dezvoltarea, modernizarea și finanțarea ramurii sănătății și Unităților.

Să asigure participarea reprezentanților colectivului cu drept de vot la:

—consiliul medical al IMSP

—consiliul de Administrare a Unității

—comisiei permanente de tarificare din unitate, precum și în alte comisii unde se examinează problemele ce țin de interesul salariaților.

Administrația în comun cu reprezentanții colectivului se obligă să elaboreze Devizul de venituri și cheltuieli al unității și să negocieze cu CNAM proiectul de acordare a AMP.

CAPITOLUL X

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

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

10.2.Conflictele colective de muncă la nivel de ramură, teritoriu și Unități vor fi soluționate conform prevederilor Codului muncii și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă .

CAPITOLUL XI

HÂRTUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

11.1.Părțile recunosc că relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe principiile bunei 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.

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

11.3.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.

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

11.5.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.

11.6.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 evalueze riscurile care generează hărțuirea la locul de muncă și să întreprindă acțiuni pentru a contracara fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, la locul de muncă;
- c) să informeze toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile în cazul încălcării acestora;
- d) să asigure confidențialitatea cazurilor de hărțuire sexuală, la cererea persoanei hărțuite;
- e) prevenirea violenței fizice și verbale față de salariați din partea pacienților, rudelor acestora și a terților.

CAPITOLUL XII

DISPOZIȚII FINALE

12.1. Prevederile prezentului contract sunt considerate de drept minime și obligatorii pentru aplicare în unități medicale.

12.2. Părțile se obligă să examineze realizarea prezentului contract la ședință comună anuală informînd salariații despre îndeplinirea lui.

12.3. Controlul asupra îndeplinirii prevederilor prezentului contract se pune în seamă Comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de unitate formată de părți pe bază de paritate.

12.4. Prezentul Contract colectiv intră în vigoare din momentul semnării de către părți și este valabil pînă la încheierea unui nou contract sau prelungirea valabilității acestuia.

Șef IMSP CS Olănești
Matrona ARȘERI



Lista colectivului de muncă IMSP Centrul de Sănătate Olănești

Nr. d/o	Numele,prenumele,patronimicul	Semnătura
1	ARPENTI POLINA SERAFIM	
2	ARȘERI MATRONA PAVEL	
3	ARȘERI PETRU GHEORGHE	
4	BAEȘ TATIANA PETRU	
5	BOLOZAN ALA ION	
6	BOLOZAN TAMARA IVAN	
7	BORDIAN CLAUDIA PAVEL	
8	BULBOACĂ ALA ION	
9	CALALB FIODOR GHEORGHE	
10	CALALB LIDIA IACOB	
11	CALALB OXANA AFANASIE	
12	CALALB VLADIMIR ILIE	
13	CIOBANU LIUBA VLADIMIR	
14	CRAVCENCO NATALIA NICOLAE	
15	DANIȚA TONEA IVAN	
16	DAVIDOV SVETLANA VASILE	
17	DONI IVAN PIOTR	
18	FRUNZA SVETLANA VASILE	
19	GIÎJ GALINA ION	
20	LUTENCU LIUBA ION	
21	LUTENCU NATALIA PETRU	
22	MACAȘIN MARIA ION	
23	NIȚELEA GALEA IACOV	
24	OPREA LIUDMILA FILIP	
25	PAPUC ELENA CONSTANTIN	
26	PAVLICENCO ALIONA VLADIMIR	
27	PERPELIȚA ION PAVEL	
28	ROTARU VALENTINA GRIGORI	
29	SCUDILENCO MARIANA GHEORGHE	
30	SCUDILENCO SERGIU STEPAN	
31	TULEI NATALIA GRIGORE	