

Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă

SD2.105

din 22.09.2023

V. Popescu



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
al Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă
pentru anii 2023-2025

CUPRINS:

- 1. DISPOZIȚII GENERALE**
- 2. ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**
- 3. UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ**
- 4. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PRIVIND RAPORTURILE DE MUNCĂ DINTRE ANGAJATOR ȘI SALARIAT**
- 5. TIMPUL DE MUNCĂ, DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR**
- 6. NORMAREA ȘI RETRIBUIREA MUNCII**
- 7. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ**
- 8. PARTENERIATUL SOCIAL**
- 9. REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANULUI SINDICAL-REPREZENTANT AL SALARIAȚILOR**
- 10. SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ**
- 11. HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ**
- 12. DISPOZIȚII FINALE**

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
pentru anii 2023-2025
încheiat între Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității
de Muncă
și Comitetul sindical al Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și
Capacității de Muncă

Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (*în continuare Consiliul*) Angajatorul și Comitetul Sindical de ramură al Consiliului, denumiți în continuare Părți, în scopul asigurării protecției social-economice a salariaților, respectării drepturilor și intereselor legale atât a salariaților, cât și ale angajatorului, conducând-se de prevederile Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, ale Legii sindicatelor nr.1129-XIV din 7 iulie 2000, Convenției Colective (nivel de ramură) și ale altor acte normative în vigoare, au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă, convenind asupra următoarelor:

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. PRIN PREZENTUL CONTRACT, părțile recunosc și acceptă pe deplin faptul că sunt egale și libere la negocierea Contractului colectiv de muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia. Părțile se angajează să-și îndeplinească cu strictețe obligațiunile asumate.
2. Prevederile Contractului colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiunile Părților cu privire la condițiile generale de muncă și alte raporturi social-economice, profesionale în instituție.
3. Prevederile prezentului Contract se extind doar asupra salariaților, membri de sindicat al instituției.
4. Părțile își asumă obligațiunea să întreprindă acțiuni și fapte concrete privind asigurarea drepturilor și libertăților angajaților în conformitate deplină cu actele normative naționale și internaționale în vigoare și ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.
5. Părțile se angajează să realizeze acțiuni coordonate privind reglementarea și stabilirea raporturilor de muncă, asigurării condițiilor optime de muncă și a protecției acesteia în situații de forță majoră (pandemii, calamități naturale etc.), normarea și retribuirea muncii, precum și respectarea regimului de muncă și de odihnă.
6. Prezentul Contract este încheiat pe un termen de 2 ani, și în conformitate cu art. 33 alin. (7) din Codului Muncii, sub incidența acestuia cad angajații Consiliului, membri de sindicat, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Contracte în interesul și numele lor.
7. Persoanele care nu sunt membri de sindicat pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract după solicitarea acestora adresată angajatorului de a li se reține lunar 1% din salariu, aceste mijloace urmând a fi transferate pe contul de decontare al

organului sindical în condițiile și în modul stabilit de art. 390 alin. (5) din Codul Muncii.

8. Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile partenerilor sociali, asigură executarea obligatorie a înțelegerilor asumate privind responsabilitatea pentru toate îndatoririle expuse în prezentul Contract.

9. Părțile se obligă ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract să nu adopte și să nu susțină proiecte și acte normative care ar crea obstacole în realizarea drepturilor social-economice și profesionale ale angajaților.

10. Părțile se obligă să asigure transparența prezentului Contract pe toată durata funcționării lui, astfel încât angajații să ia cunoștință de conținutul și de condițiile de realizare a acestuia.

11. Prevederile prezentului Contract sunt considerate garanții de bază, de la nivelul cărora se negociază garanțiile concrete ale angajatului, care se includ în contractele individuale de muncă (CIM) conform art. 31, alin. (3) din Codul Muncii.

12. Toate modificările și completările negociate de părți, introduse în Contract, au putere juridică de la data înregistrării lor, în conformitate cu legislația în vigoare.

13. La expirarea termenului prezentului Contract colectiv de muncă, acesta va continua să-și producă efectele până la momentul încheierii unui nou contract sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

II. ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

14. Încadrarea în câmpul muncii a personalului se va realiza prin încheierea Contractului individual de muncă (CIM) în formă scrisă la care se va anexa Fișa postului.

15. Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, conform Codului Muncii, art. 54, pe o perioadă nedeterminată, iar în condițiile art. 55 din Codul Muncii Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o perioadă determinată ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

16. Candidatul la momentul angajării este familiarizat cu conținutul prezentului Contract colectiv de muncă, cu Convenția colectivă la nivel de ramură pe ani 2022-2025 cu Regulamentul intern al Consiliului, cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă, nr. 186 din 18.07.2008, cu fișa postului care indică obligațiunile angajatului și cu alte acte normative din domeniu.

17. În cazul în care instituția este supusă reorganizării, lichidării sau absorbției, reducerea personalului are loc în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

18. În circumstanțele de reducere a numărului angajaților sau a statelor de personal, angajatorul, conform legislației în vigoare (Codul Muncii, art. 86, art. 88, art. 183, art. 186), va informa Comitetul Sindical cu 3 luni înainte de demararea acestui proces și, concomitent, va negocia posibilitățile reale de plasare în câmpul muncii a

angajaților disponibilizați. Reducerea în masă a angajaților are loc doar cu respectarea strictă a legislației în vigoare.

19. Încetarea de către angajator a Contractului individual de muncă cu angajatul, membru de sindicat, poate fi realizată numai în condițiile respectării legislației și cu consimțământul Comitetului sindical, care va apăra drepturile și interesele angajaților expuse în prezentul Contract colectiv de muncă, în Convenția colectivă în domeniu pe anii 2022-2025 (nivel de ramură).

20. Semnarea unui contract individual de muncă cu persoanele pensionate, 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, se va realiza 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) din Codul Muncii.

21. Concedierea angajaților, membri de sindicat, poate avea loc conform art. 87 din Codul Muncii care prevede acordul preliminar în scris al organului sindical respectiv.

III. UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ

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

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

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

b) utilizarea resurselor umane în conformitate cu normativele de personal din ramură;

c) combaterea fenomenului de disponibilizare în masă, inclusiv pe criteriul atingerii vârstei de pensionare a salariaților;

d) încadrarea prioritară în câmpul muncii a tinerilor specialiști;

e) informarea publicului despre locurile vacante în Consiliu.

24. Angajatorul garantează:

a) egalitatea șanselor la încadrarea în câmpul muncii;

b) menținerea locului de muncă (a funcției) și salariului mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasare în interes de serviciu (acordarea ajutorului practic, lichidarea urmărilor calamităților naturale, epidemiilor, conflicte militare, acte teroriste, accidente cu urmări grave pentru populație, etc.).

c) angajatorul este obligat să stabilească și să acorde înlesniri, garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ, în temeiul prevederilor art.178-182 din Codul muncii și Regulamentul cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.435/2007, cu prevederea unei clauze în contractul colectiv de muncă și/sau în cel individual de muncă.

d) salariații care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctoral, organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii, sunt asimilați în drepturile prevăzute în Regulamentul cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.435/2007.

e) părțile semnatare a prezentului Contract, vor asigura perfecționarea experților din cadrul Consiliului (experți cu studii superioare la specialitatea medicină, inclusiv pediatrie, reabilitare, și experți cu studii superioare în asistență socială, psihopedagogie) cel puțin o dată la 5 ani.

f) părțile convin asupra obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a activului sindical.

g) formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată de către angajator, cu avizul comitetului sindical, conform unui program întocmit și aprobat anual.

h) formarea profesională a salariaților va fi organizată și asigurată din contul angajatorului (Consiliului) în limita sumei prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli în acest sens. Suma necesară pentru formarea profesională în anul respectiv nu poate fi mai mică decât 2 la sută raportat la fondul de salarizare al Consiliului.

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

26. În cazul în care Consiliul urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, angajatorul va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea acțiunii și va oferi salariaților Consiliului posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

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

28. Concediile neplătite pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa personală. Cererea de concediu neplătit se înaintează angajatorului cu cel puțin 2 săptămâni înainte de efectuarea acestuia.

29. În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile pentru participare sunt suportate de către acesta.

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

31. Angajatorul este în drept să încheie, în formă scrisă, contracte de calificare profesională cu salariații Consiliului. Cheltuielile aferente formării profesionale vor fi suportate din contul Consiliului, în aceste cazuri persoanele care au obținut calificarea profesională din contul angajatorului sunt obligate să activeze în Consiliu în conformitate cu calificarea profesională primită conform prevederilor contractului.

32. Salariații care își fac studiile la cursuri de specializare și perfecționare organizate în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate li se păstrează salariul mediu lunar la locul de muncă de bază și li se achită cheltuielile de deplasare conform prevederilor Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.10/2012.

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

IV. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PRIVIND RAPORTURILE DE MUNCĂ DINTRE ANGAJATOR ȘI SALARIAT

34. În raporturile de muncă, reieșind din specificul activității, angajatorului îi revin următoarele drepturi și obligații.

34.1. Angajatorul are următoarele drepturi de bază:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să rezilieze contractele individuale de muncă cu angajații Consiliului în modul și în condițiile stabilite de legislația în vigoare;

b) să ceară angajaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini adecvate față de bunurile materiale ale Consiliului;

c) să aplice față de angajat sancțiuni disciplinare pentru încălcarea disciplinei de muncă în conformitate cu art. 206 din Codul Muncii;

d) să evalueze modul de îndeplinire a sarcinilor de muncă;

e) să stabilească obiective și criterii de performanță individuale, precum și a criteriilor de evaluare a acestora;

34.2. Angajatorul are următoarele obligații de bază:

a) să se conducă de Convenția colectivă în domeniul Sănătății pentru anii 2022-2025 (nivel de ramură), de prezentul Contract colectiv de muncă, contractele individuale de muncă și să respecte clauzele acestora, de Codul muncii și alte acte normative în vigoare;

b) să asigure pentru angajați condițiile corespunzătoare de muncă, punându-le la dispoziție, potrivit specificului și caracterului muncii, necesarul pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;

c) să remunereze la timp, nu mai târziu de data de 10 a fiecărei luni, și în mod echitabil munca prestată de către angajat în raport cu responsabilitatea și complexitatea sarcinilor, volumului și calitatea muncii, precum și cu nivelul de pregătire profesională;

d) să aplice, conform Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018 măsuri de stimulare financiară a angajaților Consiliului pentru munca eficientă și conștiincioasă (premii, spor de performanță, spor cu caracter specific);

e) să garanteze, în caz de detașare a angajatului, menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasare și convorbirile telefonice în interes de serviciu conform legislației în vigoare;

f) să promoveze angajarea persoanelor cu dizabilități în cadrul Consiliului, în limita a cel puțin 5% din numărul angajaților, în scopul incluziunii sociale a acestor persoane;

g) să asigure condițiile de respectare a securității și sănătății muncii, aplicarea normelor sanitaro-igienice;

h) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, astfel încât toate subdiviziunile din cadrul Consiliului să fie dotate cu truse sanitare pentru acordarea primului ajutor medical, în temeiul Legii securității și sănătății în muncă, nr. 186-XVI/2008.

35. În raporturile de muncă, reieșind din specificul activității, salariatului îi revin următoarele drepturi și obligații de bază:

35.1. Angajații au următoarele drepturi de bază:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea Contractului individual de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii;

b) la muncă, conform clauzelor Contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii;

d) la ridicarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea muncii prestate;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de angajați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

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

h) la formare profesională continuă, specializare și perfecționare, în conformitate cu Codul Muncii și cu alte acte normative;

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

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

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

l) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă autorizată, în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative;

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

n) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare;

o) la stimulente în raport cu rezultatele muncii;

p) la sporuri și adaosuri la salariu conform legislației în vigoare;

q) la premii și/sau ajutoare materiale în funcție de disponibilitățile financiare, după cum urmează:

(1) în cazul decesului salariatului – la un ajutor acordat familiei pentru compensarea parțială a cheltuielilor suportate la înmormântare în mărime 3000 lei.

(2) angajații la atingerea vârstei de 30, 40, 50, 60, 70, 80 ani, vor beneficia de un suport material pentru merite în mărime de 1000 lei, ținându-se cont de munca prestată (calitatea muncii prestate, respectarea regimului de muncă și a fișei de post, existența sancțiunii disciplinare aplicate în vigoare etc.).

35.2. Angajații au următoarele obligații:

a) să respecte cerințele Codului Muncii, ale Convenției colective în domeniul pe anii 2022-2025 (nivel de ramură), Regulamentul intern, cerințele Contractului colectiv de muncă și ale Contractului individual de muncă;

b) să respecte disciplina muncii, normele și regulile de protecție și securitate a muncii (în conformitate cu legislația în vigoare);

a) să realizeze dispozițiile și să îndeplinească ordinele angajatorului și ale șefilor subdiviziunilor cu privire la atribuțiile de serviciu în limita competenței profesionale și conform fișei postului;

b) să respecte normele de comportament și deontologice în cadrul relațiilor de serviciu;

c) să manifeste o atitudine gospodărească față de patrimoniul Consiliului;

d) să fie onest și obiectiv în activitatea profesională.

V. TIMPUL DE MUNCĂ, DE ODIHNĂ ȘI ACORDAREA CONCEDIILOR

36. Durata săptămânii de lucru (zile, ore) a Consiliului.

36.1. Administrația Consiliului și Comitetul sindical creează și respectă cadrul normativ instituțional privind timpul de muncă, regimul de muncă, regimul de evidență a acestuia prin intermediul Contractului individual de muncă, Contractului colectiv de muncă și Regulamentului intern.

36.2. Durata timpului de muncă al angajaților în Consiliu nu va depăși 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

36.3. Modificarea duratei timpului de muncă se permite prin acordul ambelor părți ale raporturilor de muncă în conformitate cu prevederile art. 68 Codul muncii.

36.4. Durata redusă a timpului de muncă (30-35 de ore) pe săptămână pentru anumite categorii de angajați nu poate depăși limitele stabilite în alin. (2-3), art. 96 și în pct. 2 din Regulamentul privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de angajați cărora li se stabilește durata redusă a timpului de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1254 din 15.11.2004.

36.5. Categoriile de angajați cu durata redusă a timpului de muncă (30-35 de ore) pe săptămână sunt determinate după Lista-tip alcătuită în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare.

36.6. Durata săptămânii de lucru în cadrul Consiliului este de 5 zile, iar zilele de repaus sunt Sîmbătă și Dumonică.

36.7. Începutul zilei de muncă – ora 7³⁰.

36.8. Pauza pentru odihnă și masă – de ora 12⁰⁰ până la ora 12³⁰.

36.9. Sfîrșitul zilei de muncă – ora 16⁰⁰.

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

36.11. Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul și în subdiviziunile acesteia.

36.12. 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 vîrstă 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.

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

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

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

36.16. Munca în zilele de repaus se compensează în condițiile art.158 din Codul muncii RM. Durata pauzei pentru odihnă și prînz nu se include în timpul de muncă.

36.17. Documentul primar prin care se ține evidența timpului de muncă îl reprezintă Tabelul de evidență a timpului de muncă/ Tabelul de pontaj, care se completează la sfîrșitul lunii (conform Anexei Nr. 4 la Convenția colectivă, nivel de ramură, anii 2022-2025).

37. Durata timpului de muncă în ajunul zilelor de sărbătoare

37.1. În temeiul art. 111 din Codul Muncii, sunt stabilite următoarele zile de sărbătoare nelucrătoare plătite:

- a) 1 ianuarie – Anul Nou;
- b) 7 și 8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil vechi);
- c) 8 martie – Ziua internațională a femeii;
- d) prima și a doua zi de Paște conform calendarului bisericesc;
- e) ziua de luni la o săptămână după Paște (Paștele Blajinilor);
- f) 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;
- g) 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei;
- g¹) 9 mai – Ziua Europei;
- h) 27 august – Ziua Independenței;
- i) 31 august – sărbătoarea „Limba noastră”;
- i¹) 25 decembrie – Nașterea lui Iisus Hristos (Crăciunul pe stil nou);
- j) ziua Hramului bisericii din localitatea respectivă, declarată în modul stabilit de consiliul local al municipiului, orașului, comunei, satului.

37.2. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare, prevăzute în art. 111 din Codul Muncii al Republicii Moldova, durata muncii personalului, membri ai sindicatului, se reduce cu 2 ore, iar în zilele de vineri, înaintea Paștelui și a Paștelui Blajinilor, precum și în ajunul Nașterii lui Isus Hristos (Crăciunul), durata timpului de lucru se va reduce cu 3 ore.

38. Munca la distanță

38.1. Angajații pot să presteze munca la distanță. Munca la distanță reprezintă forma de organizare a muncii în domeniile de activitate, prin care angajatul își îndeplinește atribuțiile specifice ocupației, funcției sau meseriei pe care o deține în alt loc decât cel organizat de angajator, folosind inclusiv mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.

38.2. Angajații pot fi transferați la munca la distanță doar prin întocmirea unui ordin, fără a încheia un nou contract individual de muncă sau, în cazuri specifice, prin semnarea unui acord adițional la contractul existent, care ar conține clauze de muncă la distanță în condițiile trecerii comune la autoizolare în situații excepționale.

38.3. Angajatul cu muncă la distanță se bucură de toate drepturile și garanțiile prevăzute de legislația în vigoare (art. 292¹-292⁵ din Codul Muncii).

39. Durata concediilor

39.1. Angajații beneficiază de concediu de odihnă anual, concediu anual suplimentar plătit, concediu neplătit, concedii sociale, precum și de concediu de studii în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

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

plătit (art.121 din Codul muncii).

39.3. Concediul de odihnă plătit se acordă anual conform programării prevăzute în art. 116 din Codul Muncii. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca angajații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic conform programului stabilit.

39.4. Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat angajaților după expirarea a 6 luni de muncă în cadrul Consiliului.

39.5. Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la Consiliu, 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 cu acordul părților.

39.6. Persoanele angajate pe o perioadă determinată beneficiază de concediu anual plătit direct proporțional duratei perioadei de muncă în Consiliu.

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

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

39.9. 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 Consiliului, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amânată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată până la sfârșitul anului următor.

39.10. Salariaților care au o vechime de muncă în cadrul Consiliului mai mult de 10 ani li se acordă o zi suplimentară la concediul de odihnă anual suplimentar, care se alipește la concediul de odihnă anual de bază.

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

40. Concediile suplimentare

40.1. Angajații, membri de sindicat, beneficiază și de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, în baza cererii, cu durata de:

- a) 4 zile calendaristice – pentru activitate în condiții vătămătoare, nevăzătorilor, tinerilor în vârstă de până la 18 ani și unuia dintre părinții care au doi și mai mulți

copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid);

b) 10 zile calendaristice – pentru personalul de conducere, contabil șef;

c) 8 zile calendaristice – șef secție/serviciu;

d) 7 zile – membrii de sindicat – personal executiv;

e) 4 zile – membri de sindicat – personal auxiliar (conform anexei);

f) 3 zile lucrătoare – pentru angajații care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediu medical, cu excepția concediului de maternitate;

g) 14 zile calendaristice concediu paternal – pentru tatăl copilului nou-născut, în primele 56 de zile calendaristice de la nașterea copilului;

e) până la 4 zile lucrătoare – pentru președintele organului sindical, în scopul executării obligațiilor statutare.

40.2. Concediile indicate în subpunctul (1), lit. a), b), c) și e) se acordă angajatului concomitent cu concediul de odihnă anual, iar concediul prevăzut la lit. d) se acordă la cererea angajatului.

41. La prezentarea actelor respective, în baza cererii depuse, angajaților li se acordă concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare. Acest concediu se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă:

a) căsătoria angajatului sau a copilului angajatului – 4 zile lucrătoare;

b) nașterea sau înfierea copilului – 2 zile lucrătoare;

c) decesul părinților, socrilor, soțului/soției, copilului, bunelilor, fraților/surorilor – 3 zile lucrătoare, iar în caz de necesitate (pentru a se deplasa la distanța de peste 300 km) – 5 zile lucrătoare;

d) decesul rudelor de gradul II – 2 zile;

e) părinților/tutorei care au copii în clasele I-IV – câte 1 zi la începutul și sfârșitul anului de studii;

f) părinților/tutorei care au copii în clasele IX și XII – în ultima zi a anului școlar;

g) jubileul angajatului (30, 40, 50, 60, 70, 80 ani) – 1 zi lucrătoare;

h) încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei – 1 zi lucrătoare;

i) trecerea de la alt loc de muncă în altă localitate;

j) atingerea vârstei de pensionare – 1 zi lucrătoare;

42. La ziua de naștere a salariatului, acesta are dreptul la o zi liberă, cu păstrarea salariului, în această situație se depune o cerere scrisă către angajator, coordonată în prealabil cu conducătorul Consiliului.

43. Angajații pot beneficia de concedii neplătite conform art. 120, art. 300 din Codul Muncii.

44. Perioada staționării activității Consiliului, subdiviziunilor, nu din vina angajaților, se include în vechimea în muncă, care oferă acestora dreptul la concediu.

45. Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea

drepturilor angajatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

46. Angajații beneficiază de concedii sociale în condițiile prevăzute de art. 123-127 din Codul Muncii.

47. În cazul în care angajatul, aflat între unul din concediile pentru îngrijirea copilului, dorește să reînceapă munca înainte de expirarea termenului concediului, acesta va informa angajatorul în scris despre intenția sa cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte.

48. Membrul de sindicat, căruia i s-a acordat de către sindicat un bilet de tratament la o stațiune balneosanatorială, poate utiliza pentru perioada de tratament zile de concediu din contul anului următor.

49. Concedierea

49.1 Este interzisă concedierea angajaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, dizabilitate, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a sindicatelor.

49.2 Concedierea angajaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care angajata este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu dizabilități;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel angajat;

i) pe durata aflării în concediu de odihnă.

VI. NORMAREA ȘI RETRIBUIREA MUNCII

50. Plata muncii salariaților din cadrul Consiliului se va efectua în strictă conformitate cu legislația Republicii Moldova respectând principiile de transparență, corectitudine și obiectivitate.

51. Subiecții care organizează salarizarea nu au dreptul să adopte în mod unilateral decizii privind problemele de salarizare, care ar cauza diminuarea mărimii salariului și a suplimentelor stabilite de legislație, Contractul individual de muncă și de

Contractul colectiv de muncă.

52. La stabilirea și achitarea salariilor nu se admite nici o discriminare pe criterii de vârstă, origine socială, situație familială, apartenență etnică, rasă, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală, precum și alte criterii.

53. Mărimea salariului, condițiile și sistemele de salarizare se supun Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23.11.2018, și depind direct de cantitatea, calitatea și complexitatea lucrărilor ce revin funcției respective și de volumul de lucru efectuat, de condițiile de muncă, de calitățile personale și de profesionalismul angajatului.

54. Mărimea salariului depinde de poziția angajatului/funcția conform Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova și de rezultatele muncii, conform calificării, pregătirii și competenței profesionale a angajatului, în baza complexității lucrărilor ce revin funcției respective.

55. Salariul se achită lunar, pentru luna precedentă, de regulă până la data de 10 a lunii următoare prin virament la cardul bancar personal al angajatului. Angajatorul, păstrând confidențialitatea, asigură prin intermediul contabilității informațiile cu privire la mărimea și părțile componente ale salariului, expuse în fișele de salariu lunare ale fiecărui angajat.

56. În scopul promovării calității muncii și cointeresării materiale, susținerii performanțelor angajaților și al sporirii calității și productivității muncii acestora, al dezvoltării inițiativei, se stabilesc sporurile de performanță în baza Regulamentului cu privire la modul de stabilire și acordare a sporului pentru performanță personalului din cadrul Consiliului, document aprobat de conducere.

57. Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din cadrul Consiliului se stabilesc prin act normativ cu caracter intern, coordonat în prealabil cu comitetul sindical, ținându-se cont de:

a) Indicatorii-tip de performanțe profesionale individuale în muncă și Regulamentul cu privire la evaluarea și validarea indicatorilor de performanțe profesionale a muncii;

b) Regulamentul-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului, în cazul unităților bugetare, aprobat de la Hotărârea Guvernului nr.1231/2018.

58. Mijloacele financiare aferente achitării sporurilor/suplimentelor la salariu pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță profesională a muncii, se planifică și se utilizează doar în acest scop.

59. Președintele comitetului sindical (sau alt membru al comitetului după caz) va fi inclus în componența următoarelor comisii interne: comisia privind tarifierea angajaților, comisia privind stabilirea vechimii în muncă și a vechimii în specialitate a angajaților, comisia de evaluare și validare a performanțelor profesionale individuale în muncă.

60. Angajatorul și Comitetul sindical, în măsura posibilităților, vor stimula

achitarea unui ajutor material pentru membrii de sindicat din contul veniturilor colectate sau din contul cotizatiilor sindicale în toate cazurile prevăzute de legislația în vigoare și regulamentele instituționale. Suma concretă va fi stabilită de Comitetul sindical în temeiul prevederilor Convenției colective în domeniu pe anii 2022-2025 (nivel de ramură).

61. Condițiile de achitare a sporului cu caracter specific și funcțiile care beneficiază de acest spor sunt stabilite în Regulamentul cu privire la tipurile și modul de stabilirea sporurilor cu caracter specific pentru salariații Consiliului.

62. În temeiul alin. (3), art. 31 din Codul Muncii, art. 21 a Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Consiliul poate acorda premii unice cuantumul cărora, în fiecare caz aparte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate, iar cuantumul premiilor unice acordate pe parcursul unui an nu va depăși 3 salarii de bază.

63. Premiile, ajutoarele materiale, înlesnirile și alte avantaje pentru angajați, membri de sindicat, se vor repartiza în baza demersurilor și aprobate de către Comitetul sindical. Acestea vor fi achitate din contul mijloacelor disponibile ale Consiliului în funcție de situația economico-financiară a angajatorului.

64. La încheierea activității de muncă a angajatului, membru de sindicat, Angajatorul, în funcție de situația economico-financiară a Consiliului, poate acorda acestuia o indemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar. Indemnizația se acordă în cazurile de concediere prevăzute în alin. (1), lit. b), c), y1) din art. 86, și alin. (1), lit. c) art. 301 din Codul Muncii, precum și la demisionarea persoanelor cu o vechime de muncă de peste 25 de ani în cadrul Consiliului (pentru fidelitate).

65. În limita posibilităților financiare se pot acorda și alte indemnizații, decât cele menționate, conform legislației în vigoare, în baza unei decizii a Angajatorului și a Comitetului sindical.

66. Munca prin cumul

66.1. Funcțiile vacante și temporar vacante pot fi ocupate prin cumul de către persoane angajate în Consiliu sau din altă instituție, numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune cu cel corespunzător funcției de bază, care poate fi atribuit și conform art. 97 din Codul muncii. În contractul individual de muncă se va indica, în mod obligatoriu, că munca respectivă se prestează prin cumul.

66.2. Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat, evidența muncii prestate prin cumul, indiferent de caracterul și volumul ei, se reflectă în Tabelul de evidență a timpului de muncă/ Tabelul de pontaj.

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

66.4. La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul, în legătură cu lichidarea Consiliului, cu reducerea numărului sau a statelor de personal sau în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita funcția respectivă ca funcție de bază, acestuia i se plătește o

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

67. Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți se va efectua în conformitate cu art. 156 din Codul Muncii.

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

69. Statele de personal

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

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

69.3. Consiliul poate folosi modelul recomandat a Statelor de personal, aprobat prin Convenția colectivă (la nivel național), dar și să aprobe propria formă a Statelor de personal, conform legislației în vigoare.

69.4. Consiliul are dreptul să decidă singur ce funcții și profesii sunt necesare în statele de personal și este în drept să calculeze independent numărul unităților de personal pentru fiecare post/funcție, reieșind din specificul de activitate și din necesitățile Consiliului.

VII. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

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

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

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

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

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

70.5. 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.

70.6. Instruirea administrației instituției, șefilor și a liderului sindical, imediat după numirea sau alegerea lor în funcțiile respective, participarea periodică la cursurile de instruire, privind securitatea și sănătatea în muncă, realizate de servicii externe.

71. Angajatorul se obligă să realizeze următoarele măsuri:

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

71.2. Să numească prin ordin (dispoziție) unul salariat pregătit 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.

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

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

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

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

71.7. 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.

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

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

VIII. PARTENERIATUL SOCIAL

72. Angajatorul și Comitetul sindical.

72.1. În corespundere cu competențele profesionale, Angajatorul și Comitetul sindical activează în baza unui sistem de raporturi care determină modalitățile de reglementare a relațiilor din domeniul activității de muncă.

72.2. Reprezentanții Consiliului și ai Comitetului sindical participă la elaborarea și adoptarea actelor normative de uz intern, precum și la monitorizarea respectării

legislației muncii în conformitate cu principiile parteneriatului social expuse în Codul Muncii, Legea sindicatelor, Convenția colectivă în domeniul Sănătății pentru anii 2022-2025 (nivel de ramură). În mod concret, Părțile vor:

e) participa la completarea și perfecționarea cadrului normativ intern al Consiliului în domeniul raporturilor de muncă, retribuirii muncii, al sănătății și securității la locurile de muncă, inclusiv a celui care se aplică în cazuri de forță majoră;

f) participa în comun la elaborarea propunerilor referitor la remunerarea personalului din cadrul Consiliului și vor aplica măsuri concrete de încurajare și de stimulare pentru angajații care au obținut performanțe, precum și cu prilejul unor evenimente marcante – Ziua profesională a lucrătorului medical, Ziua profesională a asistentului social etc.

72.3. Părțile, semnatare ale prezentului Contract vor întreprinde măsuri de prevenire și soluționare în comun a litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă în cazul în care acestea vor apărea.

72.4. Angajatorul, în conformitate cu prevederile alin. (6), art. 35 din Legea sindicatelor alin. (3), art. 390 din Codul muncii, precum și cu ordinul Ministerului Finanțelor al Republicii Moldova nr. 15 din 4 februarie 2011, va efectua lunar colectarea fără plată și în modul stabilit a cotizațiilor de membru de sindicat în proporție de 1% din veniturile salariale ale angajaților care sunt membri de sindicat și le va transfera pe contul curent al Sindicatului Consiliului.

73. Obligațiunile Comitetului sindical a angajaților:

73.1. Să asigure, conform legislației în vigoare, protecția drepturilor și intereselor social-economice, profesionale și de muncă ale angajaților, dreptul de a dispune liber de propriile aptitudini, dreptul la remunerarea muncii;

73.2. Să contribuie la identificarea problemelor social-economice existente în domeniul relațiilor de muncă și salarizării personalului, precum și la soluționarea acestora;

73.3. Să acorde o atenție sporită stabilirii în colectivul de muncă a unui climat moral favorabil pentru îndeplinirea relațiilor de muncă și colaborarea eficientă angajator-angajați;

73.4. Să participe la elaborarea actelor normative interne cu referire la raporturile de muncă, drepturile și obligațiunile angajaților-membri de sindicat;

73.5. Să supravegheze în cadrul Consiliului respectarea actelor legislative și a altor acte normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizarea și securitatea muncii, precum și executarea Contractului colectiv de muncă și a contractelor individuale de muncă;

73.6. Să înainteze propuneri referitor la ameliorarea condițiilor de muncă, respectarea regimului de muncă și de odihnă a angajaților conform legislației în vigoare;

73.7. Să acorde gratuit asistență juridică necesară angajaților-membri de sindicat;

73.8.Să promoveze activități de conciliere și de soluționare eficientă a revendicărilor propuse de angajați și medierea conflictelor individuale și colective de muncă în cazul în care acestea vor apărea;

73.9.Să participe în comisiile Consiliului care examinează evaluarea personalului și menținerea angajaților în postul ocupat, în comisiile de concurs pentru ocuparea posturilor vacante;

73.10.Să participe la activitatea comisiilor de atestare a angajaților, membri de sindicat, și să contribuie la eficientizarea acestora în deplină conformitate cu actele normative în vigoare;

73.11.Să contribuie la organizarea manifestărilor consacrate Consiliului;

73.12.Să acorde ajutor material angajaților, membri de sindicat, conform actelor normative în vigoare;

73.13.Să distribuie angajaților Consiliului bilete de tratament sanatorial și odihnă, inclusiv pentru copiii lor, în raport direct cu numărul de angajați și volumul surselor alocate în acest scop. Comitetul sindical va duce o evidență strictă a modului de repartizare a acestor bilete, în condiții de maximă transparență și obiectivitate în temeiul Regulamentului cu privire la prestațiile în sistemul public de asigurări sociale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă a asiguraților prin tratament balneosanatorial, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 290 din 19.04.2010, precum și acordarea biletelor de tratament din mijloacele financiare proprii a Comitetului sindical al angajaților Consiliului pentru angajații, membri de sindicat, care necesită tratament balneosanatorial (conform posibilităților financiare);

73.14.să organizeze și să desfășoare întruniri cu angajații - membri de sindicat în condiții care nu ar crea incomodități activității instituției.

IX. REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII ORGANULUI SINDICAL- REPREZENTANT AL SALARIAȚILOR

74. Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă și Sindicatul Consiliului:

74.1.Recunosc și se obligă să respecte drepturile și garanțiile de activitate ale sindicatului, prevăzute de legislația în vigoare, normele de drept internațional, să contribuie la realizarea hotărârilor organelor sindicale de toate nivelurile;

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

75. Angajatorul este obligat:

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

75.2. Să asigure reprezentanților sindicatelor dreptul de a vizita membrii de sindicat, să prezinte informațiile solicitate în scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor în modul stabilit, cu condiția preavizării prealabile despre programarea vizitei;

75.3. Să asigure membrilor organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază acordarea timpului liber în orele de program (de la 3 la 4 ore săptămânal), pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu;

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

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

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

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

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

75.9. Să respecte drepturile Comitetului sindical privind:

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

b) reprezentarea intereselor salariaților în organele de stat și patronale, respectând principiile parteneriatului social;

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

d) stimularea salariaților implicați în organizarea activității sindicale și cu reținerile cotizațiilor sindicale;

e) formarea și promovarea imaginii Consiliului și salariaților încadrați în sistemul de determinare a dizabilității;

f) controlul respectării actelor normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizare, securitatea și sănătatea în muncă, precum și respectarea convențiilor colective, contractelor colective și individuale de muncă;

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

h) depistarea încălcărilor legislației muncii și înlăturarea abaterilor constatate;

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

j) prezentarea rapoartelor anuale (financiare și statistice) la solicitarea Biroului Executiv al Federației Sindicale „Sănătatea” din Moldova și informarea membrilor sindicatului despre activitatea desfășurată întru reprezentarea și apărarea drepturilor și intereselor lor legitime;

k) acordarea consultațiilor gratuite și ajutorului în soluționarea problemelor apărute organelor sindicale și membrilor de sindicat;

l) reprezentarea, în caz de necesitate, a intereselor membrilor de sindicat în instanțele de judecată;

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

77. Președintele sindical neeliberat de la locul de muncă de bază nu poate fi sancționat disciplinar fără acordul organului sindical ierarhic superior.

78. La concedierea Președintele sindical și persoanelor alese în organele sindicale, neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil acordul organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective.

79. Concedierea, încetarea contractului individual de muncă cu angajatul – președinte ai comitetului sindical în condițiile art.86 alin. (1) lit. y1) și art.301 alin. (1) lit. c) din Codul muncii se va efectua la expirarea mandatului de alegere în funcția sindicală.

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

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

X. SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

82. În scopul prevenirii conflictelor colective de muncă la nivel de Consiliu părțile au convenit să depună eforturi pentru a realiza pe deplin prevederile Contractului colectiv.

83. Conflictelor colective de muncă la nivel de Consiliu vor fi soluționate conform prevederilor Codului muncii și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor la nivel de ramură, raion/municipiu, UTA Găgăuzia, conform anexei Nr. 10 la Convenția colectivă (nivel de ramură).

84. Declanșarea conflictelor colective de muncă și a acțiunilor de protest în masă la nivel ramural, teritorial și de Consiliu se va desfășura conform Codului muncii al Republicii Moldova, Legii cu privire la întruniri și Regulamentului privind modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor la nivel de ramură, raion/municipiu, UTA Găgăuzia, indiferent de forma de proprietate.

XI. HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ

85. Părțile recunosc că relațiile de muncă trebuie să se bazeze pe principii bune de credință, ceea ce înseamnă că toate activitățile angajatorului trebuie să urmărească îndeplinirea scopului bunei funcționări a Consiliului. În nici un caz acțiunile conducătorului nu trebuie să vizeze personalitatea sau integritatea morală și profesională a salariaților.

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

87. 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.

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

89. 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.

90. Pentru a combate fenomenul hărțuirii, inclusiv sexuale, angajatorul este obligat:

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

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

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

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

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

XII. DISPOZIȚII FINALE

91. Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă este considerat drept minime și obligatorii pentru aplicare în Consiliu.

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

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

94. Prezentul Contract, încheiat în 4 exemplare, își produce efectele de la data semnării de către părți și este valabil până la încheierea unui nou Contract sau prelungirea valabilității acestuia.

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

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

97. Nerespectarea clauzelor prezentului Contract atrage răspunderea conform legii.

98. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentului Contract colectiv de muncă, Administrația Consiliului și Comitetul sindical se obligă să inițieze negocieri în vederea prelungirii acestuia sau încheierii unui nou Contract colectiv de muncă.

99. Controlul privind realizarea prevederilor Contractului colectiv de muncă revine Părților contractante.

Din numele conducerii Consiliului Național
pentru Determinarea Dizabilității și
Capacității de Muncă

Din numele sindicatului Consiliului Național
pentru Determinarea Dizabilității și
Capacității de Muncă

Director interimar:

Președinte al comitetului sindical:


Stela PÎNZARU


Iurie OUS

„22” septembrie 2023

„22” septembrie 2023

