

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
la nivelul COMPLEXULUI MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN
pentru anii 2023-2025



În temeiul prevederilor:

Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările ulterioare;

Legii nr. 367/2022 privind dialogul social;

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Constituției României art. 41 alin. (5);

Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare;

Legii nr. 153/2017 – Legea Cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;

Legea nr. 199/1997 pentru ratificarea Cartei europene a autonomiei locale,

Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

Hotărârii Guvernului nr. 302/2022 din 2 martie 2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective;

Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, cu modificările și completările ulterioare;

Hotărârii Guvernului nr. 1425/2006, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;

Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea Normelor privind formarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;

Hotărârii de Guvern nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;

Ordonanța nr. 6 din 24 ianuarie 2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici;

Ordinului nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar emis de Ministerul Sănătății, cu modificările și completările ulterioare.



Între:

COMPLEXULUI MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN, cu sediul în str. Caraiman, nr. 33A, sector 1, București, cod fiscal 23410107, reprezentat legal prin Director General, VASILESCU-OTROK ANCA și

SALARIAȚII reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, prin:

SINDICATUL SANITAS DIN COMPLEXUL MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN, reprezentat legal de ILIESCU CARMEN, în calitate de Președinte, prin mandatar Federația SANITAS din România

AU CONVENIT LA ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL COMPLEXULUI MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN

după cum urmează:

CAPITOLUL I

OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop desfășurarea corespunzătoare a activității instituției, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, dezvoltarea profesională, eliminarea conflictelor de muncă sau preîntâmpinarea grevelor.

În cuprinsul prezentului contract colectiv de muncă, termenii utilizați se vor înțelege astfel:

COMPLEXUL MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN- în continuare C.M.C.;

Pentru suplețea reglementării și evitarea expresiilor repetitive, referire la

Contract colectiv de muncă - în continuare CCM;

Salariații- se înțelege salariații încadrați în funcții de tip contractual si functii publice;

Inspectoratul Teritorial de Muncă București -ITM București.

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. (1) Părțile contractante sunt pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract Colectiv de Muncă la nivelul COMPLEXULUI MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN. Prezentul Contract Colectiv de Muncă este valabil 24 luni, cu posibilitate de prelungire prin act adițional, cu acordul părților pe o perioadă de 12 luni. Părțile se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.

(3) În sensul prezentului contract, termenul angajator desemnează pe cel care angajează:

- COMPLEXUL MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN, instituție publică aflată în subordinea Consiliului Local al Sectorului 1, conform atribuțiilor sale stabilite prin înființare și regulamentul de organizare și funcționare;

(4) În sensul prezentului contract, termenul de unitate este folosit pentru a reprezenta COMPLEXUL MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN.



(5) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Art. 2. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte, în C.M.C. indiferent de forma de organizare, de modul de finanțare și de caracterul activității.

Art. 3. (1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților;
- stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(2) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze, care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel superior.

Art. 4. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunică în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul C.M.C., care va transmite cererea către semnatarul prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Negocierile cu privire la modificare, vor putea începe după 48 de ore de la data solicitării acestei modificări dar nu mai mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării.

(5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

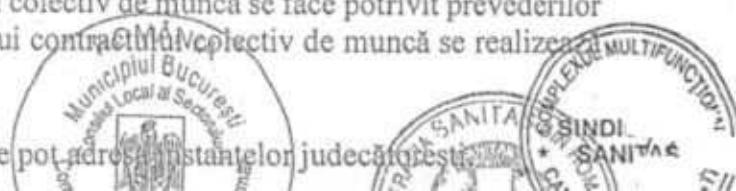
(6) Prezentul contract colectiv de muncă se poate prelungi, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni, prin act adițional, dacă oricare dintre părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate va solicita prelungirea cu minim 30 de zile înainte de expirarea sa, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare. În perioada în care CCM a fost prelungit, părțile vor negocia un nou contract colectiv de muncă, în conformitate cu prevederile legale. În cazul în care CCM nu se prelungește conform celor, anterior menționate, se va proceda la demararea negocierii unui nou CCM în termenele prevăzute de Legea nr.367/2022.

Art. 5. Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Art. 6. Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

Art. 7. (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.



Art. 8. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 9. Contract colectiv de muncă la nivel de unitate precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 10. Angajatorul este obligat să asigure publicarea pe site-ul institutiei a contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.

Art. 11. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui o comisie la nivelul C.M.C.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 1

(3) Angajatorul și sindicatul afiliat la organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă este obligat să se consulte și să se informeze reciproc în cazurile speciale prevăzute de legislația aplicabilă, în vigoare, referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei din cadrul C.M.C.

Art. 12. (1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică ce se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia constituită la nivelul C.M.C., care să stabilească soluționarea amiabilă a litigiului, împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut/are loc, judecata rămâne fără obiect.

Art. 13. (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale prevederilor legale/ prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizat Consiliul Consultativ din COMPLEXUL MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN sau alte instituții abilitate, după caz, în vederea soluționării.

Art. 14. (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale ce modifică prevederile prezentului contract colectiv de muncă, acestea vor face parte, de drept, din contract.

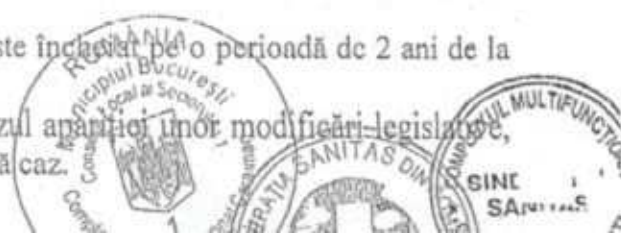
(2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale, dacă acestea nu au făcut obiectul unor noi negocieri.

Art. 15. (1) Părțile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu sustină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor legale aplicabile prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 16. (1) Prezentul contract colectiv de muncă este încheiat pe o perioadă de 2 ani de la data intrării sale în vigoare.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.



(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul stabilirii unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acordurile/înțelegerile încheiate la toate nivelurile.

(4) (5) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi banesti se va face cu consultarea sindicatului semnatar a prezentului contract, în vederea modificării și evidentierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării unității, conform legislației în vigoare.

(6) Înainte de aprobarea bugetului, la toate nivelurile, vor avea loc consultări cu organizația sindicală semnatară a prezentului CCM.

(7) Până la finalizarea procedurilor, prevăzute la alin. (3) sunt aplicabile, de drept, prevederile legislației în vigoare.

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 17. (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normativele de personal se elaborează și se aprobă conform legii.

Art. 18. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate și la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă. În acest sens, cel puțin un reprezentant al sindicatului va participa în calitate de observator la desfășurarea probelor concursurilor/examenelor pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante din C.M.C.

(3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator, conform prevederilor legale aplicabile.

(4) Angajatorul se obligă să afișeze la loc public (avizier, web-site-ul instituției și web-site-ul gov.ro), să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului CCM posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data de organizare a concursului, cu excepția cazurilor de forță majoră astfel cum este definită prin lege.

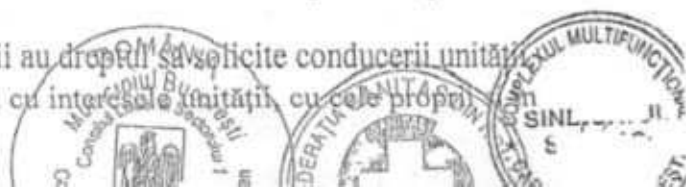
Criteriile de selecție și angajare se stabilesc de către angajator cu informarea sindicatului semnatar al prezentului CCM.

(5) Modificarea organigramei, a statului de funcții, regulamentului de organizare și funcționare se face cu informarea sindicatului semnatar al prezentului CCM.

(6) Angajatorul va pune la dispoziția sindicatului semnatar al prezentului CCM documentele necesare susținerii activității sindicale.

(7) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, departajarea acestora se va face conform legislației aplicabile în vigoare.

(8) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerea unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și condițiile legii.



(9) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar, se poate face și prin transfer, în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

Art. 19 (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și poate fi modificat prin act adițional, dacă este cazul.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(8) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(9) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă. Vechimea în specialitate și în profesie este calculată, pe baza funcției deținute și a atribuțiilor conferite postului ocupat, corespunzătoare studiilor de specialitate absolvite.

(10) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(11) Fac excepție de la prevederile alin. (10) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile legii, art. 155 și 156 din Codul Muncii.

(12) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(13) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;



m) durata perioadei de probă, după caz.

(n) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului;

(o) regulamentul intern aplicabil.

(14) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(15) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (12) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(16) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(17) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (13), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(18) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

(19) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(20) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

(21) Atât în contractul individual de muncă, cât și în REVISAL se vor trece toate sporurile cu caracter permanent sau alte asemenea, conform legii.

Art. 20. (1) Ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz, sau orice alta formă prevăzută de lege.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în condițiile legii, în raport cu necesitățile fiecărei unități cu informarea scrisă reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant s-a prezentat un singur candidat, ocuparea postului se face prin examen.

Art. 21. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

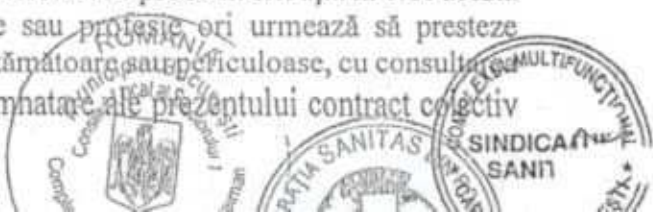
(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizației sindicale reprezentative din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.



(7) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

Art. 22. (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

Art. 23. (1) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul poate fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, iar nemembrii de sindicat pot fi asistați la cerere.

(2) Posturile vacante/temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate, cu prioritate, prin cumul de funcții de către salariații unității, cu respectarea legislației aplicabile în vigoare, până la ocuparea postului prin concurs, și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

(3) În C.M.C. încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă, pe perioadă nedeterminată, de la locul de muncă respectiv.

Art. 24. Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate, semnată al prezentului CCM.

Art. 25. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale afiliate organizației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței consultării scrise a părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 131 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 26. (1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.

II. Executarea contractului individual de muncă

Art. 27. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 28. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 29. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;



- e) la demnitate în muncă;
 - f) la securitate și sănătate în muncă;
 - g) la acces la formarea profesională;
 - h) la informare și consultare;
 - i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
 - j) la protecția în caz de concediere;
 - k) la negociere colectivă și individuală;
 - l) de a participa la acțiuni colective;
 - m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
 - p) să se subordoneze doar șefilor ierarhici superiori;
 - q) să-și informeze în scris șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
 - r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
 - s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
 - t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
 - u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare ;
 - v). să-i fie evaluate, în mod obiectiv, performanțele profesionale ;
 - w). dreptul de a sesiza conducerea unității, cu bună-credință, cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii ;
 - x) alte drepturi prevăzute de lege.
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) de a respecta programul de munca și de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) de a respecta disciplina muncii;
 - c) de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern, Regulamentul de Organizare și Funcționare adoptat la nivelul unității, în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, în Contractul Individual de Muncă, precum și în procedurile operaționale aplicabile fiecărei activități, care au fost aduse la cunoștința salariaților;
 - d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) de a respecta secretul de serviciu;
 - g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
 - h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
 - i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
 - j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.

Art. 30. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica cu acordul angajatului, în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul activității;



decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil, regulamentului intern și regulamentului de organizare și funcționare;

f) să analizeze și să soluționeze sesizările salariaților și/sau organizației sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract;

g) să solicite orice alte acte cerute de lege sau stabilite de angajator în vederea ocupării unei funcții;

h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor semnatare a contractului colectiv de muncă.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege/contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, situația economică și financiară a unității, înaintea aprobării bugetului anual și înaintea oricărei rectificări bugetare;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, în termen de 5 zile lucratoare, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;

j) să informeze reprezentanții organizației sindicale semnatare prezentului CCM asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;

k) să consulte reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

l) să consulte organizația sindicală semnatare a prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului;

m) să asigure salariaților acces periodic la formarea profesională, în măsura în care există prevedere bugetară aprobată la nivelul instituției, pentru cheltuieli cu această destinație;

n) să analizeze și să răspundă, în scris, în termen legal la sesizările primite din partea salariaților și/sau a organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

m) Reprezentanții sindicatului Sanitas participă în calitate de invitați la ședințele Consiliului Consultativ

III. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 31. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația în vigoare/prezentul contract.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;

b) locul muncii;



- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 32. (1) Delegarea sau detașarea salariaților, precum și drepturile cuvenite acestora, se face în condițiile stabilite de legislația aplicabilă în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

- a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții sindicatului semnatar a contractului colectiv de muncă, în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
- b) detașarea nu se poate efectua pe o perioadă mai mare de un an de zile decât cu acordul angajatorului și al persoanei detașate în funcție de necesitățile instituției, respectiv al locului de munca vacantat.
- c) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
- d) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
- e) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;
- f) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
- g) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatorului.
- (2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unităților, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților Sindicatului.
- (3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.
- (4) În cazul reorganizării sau desființării instituției publice cu personalitate juridică personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

Art. 33. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 34. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
- (3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unor fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.



Art. 35. (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa reprezentanții organizației sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se stabilește/aprobă suspendarea contractului individual de muncă, va fi respectată întocmai.

(3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.
- h) carantina
- i) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat
- j) de la data expirării perioadei la care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare exercitării profesiei dacă în termen de 6 luni salariatul nu –și reînnoiește avizele, atestatele sau autorizarile, Contractul Colectiv de Munca încetează de drept.

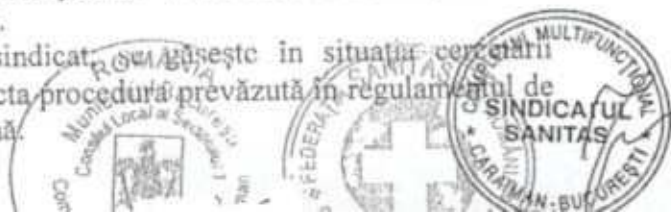
(4) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în cazul în care salariatul absentează nemotivat un număr de 5 (zile) consecutiv.

(5) Posturile temporar vacante corespunzătoare situației de la alin. (1) lit. a)-e) pot fi scoase la concurs conform actelor normative aplicabile, în vigoare și cu avizul reprezentanților Sindicatului Sanitas din C.M.C.

Art. 36. (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare al prezentului CCM.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a). în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b). în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c). în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
- f) În cazul în care salariatul, membru de sindicat, se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a respecta procedura prevăzută în regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de disciplină.



Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei de disciplină se realizează cu consultarea sindicatului și intră în vigoare după avizarea de către părțile semnatare ale prezentului CCM.

La ședințele Comisiei de disciplină poate participa, în calitate de observator, un reprezentant desemnat de organizația sindicală, atunci când persoana audiată este membru de sindicat.

Art. 37. (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, conform actelor normative aplicabile, în vigoare, cu încadrarea în buget, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 38. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă (licență/master), pentru salariații, care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1), pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul consultativ al organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

Art. 39. Salariații au dreptul la concediu fără plată, peste limita prevăzută la art.38 alin.(1) în următoarele situații:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate - în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

Art. 40. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:



- a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
 - b) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
 - c) pe durata detașării.
 - d) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă
 - e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
- (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și d) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.
- (3) Posturile temporar vacante corespunzătoare situațiilor prevăzute la alin (1) lit. a) și d) pot fi scoase la concurs conform actelor normativelor aplicabile, în vigoare.

Art. 41. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității institutiei, salariații, care nu pot fi redistribuiți, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate, în funcție de fondurile disponibile.

(2) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității institutiei, prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

V. *Încetarea contractului individual de muncă*

Art. 42. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Art. 43. Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului;
- b) la data rămânirii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;



- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) dacă în termen de 6 luni de la suspendare, salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- k) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.

Art. 44. (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Art. 45 (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, cu respectarea prevederilor legale aplicabile și avizul organizațiilor sindicale semnate.

Art. 46. Este interzisă concedierea salariaților:

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

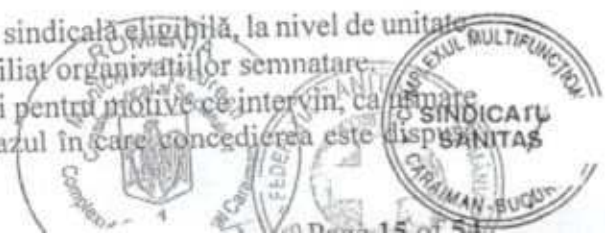
b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 47. (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul va dispune măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea sindicatelor semnate ale prezentului contract colectiv, însoțită de probele corespunzătoare.

Art. 48. (1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă, la nivel de unitate poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului afiliat organizațiilor semnate.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin, ca urmare a desființării angajatorului, în condițiile legii sau în cazul în care concedierea este dispusă



pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat.

Art. 49. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, 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 copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- h) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;
- i) pe perioada concediului de acomodare;
- j) 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 salariat.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Art. 50. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului cu respectarea prevederilor legale.

Art. 51. (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

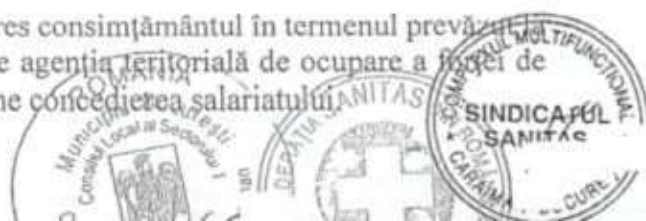
(2) Concedierea salariatului pentru cazul în care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern și procedurile operaționale specifice.

Art. 52. (1) În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat sau dacă nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.



Art. 53. (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, din cauza inaptitudinilor fizice sau psihice, a incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare, conform prevederilor legale.

(2) În oricare alte situații, perioada de preaviz nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare, pentru salariații care ocupă funcții de conducere, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz conform prevederilor legale.

(3) În perioada de preaviz, salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 4 ore /zi separat sau cumulat.

Art. 54. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, fundamentată economic.

Art. 55. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 56. Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul, care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Art. 57. (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în scopul de a se ajunge la o înțelegere, cel puțin cu privire la :

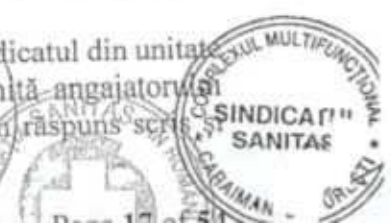
a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, cât și celor afiliate acesteia, Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Inspectoratului Teritorial de Muncă București, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, după caz.

(6) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatul din unitate, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă e obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.



(7) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(8) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (7) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 58. Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Art. 59. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art. 60.

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art. 61. În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 62. (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

Art. 63. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

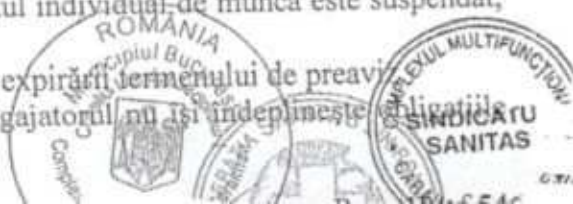
(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.

(7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

(9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.



Art. 64. (1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat, conform prevederilor legale aplicabile în domeniu.

b) În situația prevăzută mai sus, COMPLEXUL MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respectiv, indiferent de sursa de finanțare.

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, COMPLEXUL MULTIFUNCTIONAL CARAIMAN sau reprezentanții acestora la nivel de unitate vor consulta organizația sindicală semnatare a prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

(4) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale, din instituție, este necesar avizul favorabil al sindicatului semnatar a prezentului contract, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

Art. 65. (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unității se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă.

(4) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;

c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

Art. 66. (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Prevederile legale de sănătate și securitate a muncii sunt considerate, de părți, a fi minim obligatorii.

(2) Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor universale, conform legislației aplicabile în vigoare.

(3) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii externalizate, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(4) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.



Art. 67. (1) Măsurile generale și specifice de securitate și sănătate în muncă luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

(2) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază :

- a). măsurile luate trebuie să vizeze, în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă, a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă ;
- b). măsurile luate de către angajator, pentru ameliorarea condițiilor de muncă, se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate, organizațiilor semnatare ale prezentului contract ;
- c). părțile sunt de acord că în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii, potrivit legii.

Art. 68. (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Art. 69. (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 70. Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 71. (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.



(5) Timpul alocat instruirii salariaților, în domeniul protecției muncii, este considerat timp de muncă.

Art. 72. Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art. 73. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 74. În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

Art. 75. Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

Art. 76. Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 77. (1) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, servicii de medicina muncii prevăzute de lege, cel puțin o dată pe an, precum și - în funcție de unitatea angajatoare, respectiv dacă plata se poate efectua din fonduri proprii ale angajatorului - examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

(2) Angajatorul va asigura cadrelor medicale, gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și, la cererea acestora, pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C.

(3) Examenele medicale periodice de medicina muncii vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) La nivelul unității se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

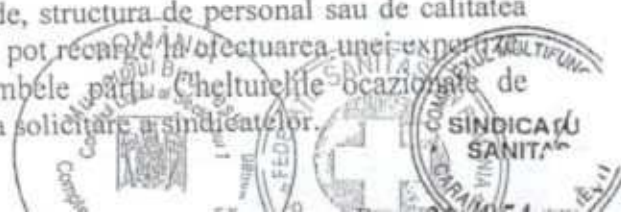
Art. 78. (1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, conform prevederilor legale aplicabile în materie.

(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuție exclusiv în competența angajatorului..

Art. 79. (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

Art. 80. În cazul apariției unor divergențe legate de, structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionale de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.



Art. 81. (1) Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative specifice.

(2) Nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare se stabilesc de ordonatorul de credite, cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în limita prevederilor stabilite prin actele normative aplicabile.

Art. 82. (1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 3, conform legislației în vigoare aplicabile.

(2) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 4, conform legislației în vigoare aplicabile.

Art. 83. (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat și impun drepturi suplimentare, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii modificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2) Reconfigurarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă.

(3) Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime.

Art. 84. La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite conform buletinelor de determinare și expertizare a locurilor de munca, emise de către autoritățile publice abilitate (D.S.P., etc.).

Art. 85. Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecția muncii.

Art. 86. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua, în funcție de legislația în vigoare aplicabilă, cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu datorată neasigurării condițiilor normale de lucru la locul de munca, exonerează de răspundere angajatul din unitate, caz în care trebuie să se evite cât mai mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

(3) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

Art. 87. (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

(2) În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a salariaților gravide și/sau mame, lăuze și/ sau care alăptează, C.M.C. asigură la locul de muncă măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora conform prevederilor legale în vigoare. Pentru a beneficia de aceste măsuri, salariații în cauză trebuie să informeze în scris Angajatorul asupra stării lor fiziologice, depunând și documentele medicale corespunzătoare.

(3) Salariații prevăzuți la alin. (2) au următoarele obligații:

a) să efectueze concediul postnatal obligatoriu prevăzut de lege;



b) de a prezenta Angajatorului, în termen legal, de la data eliberării, certificatele medicale emise de medicul de familie/ medicul specialist, în legătură cu starea lor fiziologică;

c) la reluarea activității, să anunțe Angajatorul în scris cu privire la reînceperea activității, începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie/medicul specialist care vor cuprinde și recomandări cu privire la capacitatea de muncă.

(4) Salariatele care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă. Astfel, Angajatorul acordă salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al Angajatorului.

(5) Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărziilor – la cerere și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

(6) Angajatorul îi revin în principal următoarele obligații în raport de salariatele prevăzute la alin. (1):

a) să prevină expunerea salariatelor gravide și/sau mame, lăuze și/sau care alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea, în situația în care rezultatele evaluării evidențiază astfel de riscuri și să nu le constrângă pe acestea să presteze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut;

b) la recomandarea medicului de medicina muncii, să ia măsurile necesare pentru protecția sănătății și stării salariatei în cauză, și a copilului, precum:

- modificarea locului de muncă al salariatelor care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, pentru a li se putea asigura pauze la intervale regulate de timp;

- modificarea condițiilor ori repartizarea la alt loc de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, pentru salariatele care desfășoară activitate care prezintă riscuri pentru sănătate sau securitate ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării.

(7) În cazul în care Angajatorul, din motive obiective, nu poate lua măsuri pentru modificarea condițiilor de muncă sau repartizarea la alt loc de muncă, atunci când acestea se impun, salariatele în cauză au dreptul la concediu de risc maternal, în condițiile legii și numai dacă solicitarea este însoțită de un document medical.

(8) La întoarcerea din concediul legal acordat pentru îngrijirea copilului, salariața va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(9) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului.

Art. 88. (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

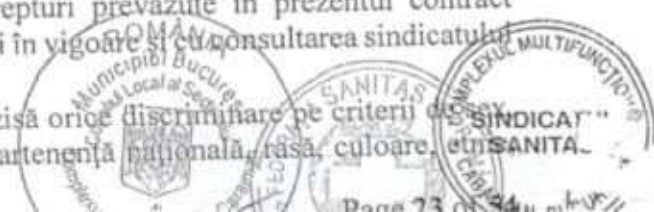
(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 89. (1) Salarizarea și acordarea celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se va face cu respectarea legislației în vigoare și cu consultarea sindicatului semnatar prezentului CCM

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, etc.



religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) În proiectul de buget de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și sumele aferente sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță și altor drepturi conform legislației în vigoare vor fi negociate cu sindicatul semnatar prezentului CCM

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorilor.

(5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, cel târziu în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului este stabilit conform legislației în vigoare.

(7) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

(8) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

Art. 90. (1) Criteriile de încadrare salarială sunt cele stabilite prin legea 153/2017 cu modificările ulterioare și hotărârile Consiliului Local al Sectorului 1 adoptate în acest sens.

(2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul angajat se stabilește prin dispoziția ordonatorului de credite cu consultarea organizației sindicale semnată la prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Proiectul de buget va fi întocmit cu informarea reprezentantului sindicatului semnatar al prezentului CCM.

Art. 91. Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi acordate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de către ordonatorul principal, secundar, terțiar, după caz, pentru a acoperi, integral și la timp, cheltuielile cu personalul angajat în unitate cu consultarea reprezentantului sindicatului semnatar al prezentului CCM.

Art. 92 (1) Sporurile se acorda personalului C.M.C. conform Regulamentului de sporuri și avizelor de la D.S.P. cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului CCM din unitate între limitele minime și maxime prevăzute de lege.

PREZENTAREA REZULTATELOR

1. Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar: medici de specialitate care efectuează analizele, asistenții medicali care pregătesc, curăță și sterilizează instrumentarul din Laboratorul de Analize Medicale, prezintă risc de îmbolnăvire prin contagiune cu agenți biologici ai bolilor transmisibile.

Criteriile de la Art 5.

lit. d) risc de îmbolnăvire și accidentare determinat de noxe profesionale biologice.

Se întrunesc următorii factori de la Art. 7 pentru încadrarea în Anexa nr.1.

lit.a) natura factorilor nocivi și mecanismul de acțiune-expunere la agenți biologici care sunt clasificați în 4 grupe de risc conform H.G. 1029/2006 "agenți biologici care pot provoca îmbolnăviri grave la om și constituie un pericol serios pentru lucrători; ei pot prezenta un risc de propagare în colectivitate".

Agentii biologici nu se determină, se expertizează: sunt prezenți în probele biologice contaminate care se analizează (sânge, ser, urina, fecale, exudat faringian etc.) și în salivă de gemeni vii.



lit.c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi-timp efectiv lucrat.

2. Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care efectuează teste HIV/SIDA din cadrul Laboratorului de Analize Medicale

Criteriile de la Art. 5

lit. d) risc de îmbolnăvire și accidentare determinat de noxe profesionale biologice.

Prevederile Art. 7 pentru încadrare în Anexa nr. 2.

lit. a) Natura factorilor nocivi biologici și mecanismul de acțiune.

Agenții biologici nu se determină, aceștia sunt prezenți în sângele bolnavilor și contagiunea este parenterală (prin înțepătură). Virusul HIV/SIDA este clasificat în grupa 3 conform H.G. nr. 1092/2006 "agenți biologici care pot provoca îmbolnăviri grave la om pt constituite un pericol serios pentru lucrători; ei pot prezenta un risc de propagare în colectivitate".

lit.c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi - timpul efectiv lucrat

3. Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar din: Cabinet de specialitate Neuropsihiatrie și Centrul de zi ALZEIMER

Se întrunesc următoarele criterii de la Art.5:

lit. d) risc de îmbolnăvire și accidentare determinat de suprasolicitare neuropsihică.

Se întrunesc următoarele criterii de la Art.7 pentru încadrare în Anexa nr. 2:

lit. e) existența unor condiții de munca cu o suprasolicitare neuropsihică:

Personalul prezintă risc de agresare din partea bolnavilor ce pot avea halucinații, stări melancolice, refuză tratamentul, se comunică cu dificultate, nu și recunosc boala și gravitatea ei.

4. Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar-sanitar din CABINETUL DERMATOVENEROLOGIE unde se tratează boli transmisibile.

Criteriile de la Art 5.

lit. d) risc de îmbolnăvire și accidentare prin expunere la agenți biologici.

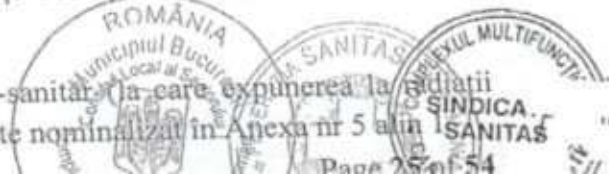
Criteriile de la Art. 7 pentru încadrare în Anexa nr. 3

lit. a) Natura factorilor nocivi și mecanismul de acțiune Agenți biologici care nu se determină, sunt clasificați în 4 grupe de risc conform H.G. 1092/ 2006 care determină boli grave la om, prezintă un risc serios pentru lucrători , se pot propaga în colectivitate. Agenții biologici sunt prezenți în leziunile cutanate ale bolilor transmisibile, în secreții vaginale, secreții uretrale.

lit. c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi - timpul efectiv lucrat

5. Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din LABORATOR RADIOLOGIE SI IMAGISTICA MEDICALA- își desfășoară activitatea cu surse de radiații

Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar-sanitar (la care expunerea la radiații ionizante este monitorizată cu dozimetre specifice) este nominalizat în Anexa nr 5 alin 1 SANITAȘ



Se întrunesc următoarele criterii de la Art. 7 pentru încadrarea în Anexa 5:

lit. a) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi

Radiațiile ionizante sunt factori fizici. Efectul biologic al radiațiilor ionizante constă în ionizarea atomilor constituenți ai materiei (tesuturi) care le-a absorbit prezentând risc de îmbolnăviri profesionale: boala de iradiere, cancere, conform H.G. nr 955/ 2010

lit. b) Intensitatea de acțiune a factorilor nocivi — conform încadrării CNCAN în categoria de RISC RADIOLOGIC.

lit. c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi - timpul efectiv lucrat

Personalul care acordă servicii persoanelor cu handicap psihic sau mintal (Anexa nr. 9 la regulament pct. I, lit.A, modificată cu H.G. nr. 589/ 2018) își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase putând fi agresati de acești bolnavi cu care se comunică foarte dificil, pot refuza alimentația, tratamentul.

Pentru personalul de la locurile de muncă nominalizate pe celelalte Anexe din regulament, sporul se acordă fără expertiza de medicina muncii

Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar-sanitar din specialitățile care nu sunt nominalizate ca atare, va fi încadrat conform Anexei nr. 8 alin. 12: personal de specialitate medico- sanitar și auxiliar-sanitar din unitățile de asistență medico-socială.

Pentru salariații din familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație":

a) funcționari publici;

b) personal contractual,

➤ se poate acorda sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă.

Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată, conform raportului de serviciu, în cadrul programului normal de lucru.

Mărimea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, stabilită conform Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 569/2017:

Spor de până la 15% din salariul de bază pentru personalul din cadrul administrației publice locale care își desfășoară activitatea sub influența a 4 factori de risc.

Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă în condițiile în care, la eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, s-au avut în vedere următoarele criterii:

a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;

b) existența unor indici de morbiditate la locurile de muncă respective;

c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.

RECOMANDĂRI

Se vor respecta prevederile legale în vigoare pentru acordarea sporurilor.



(2) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(3) Acolo unde activitatea se desfășoară fără întrerupere, în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 pot primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, prevăzut la art. 20 din prezenta lege, un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture, cu obligatia de a efectua 3 ture de noapte.

Art. 93. (1) Alte drepturi de personal:

- a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- b) plata orelor suplimentare, conform legislației în domeniu;
- c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, potrivit legii;
- d). premiile și alte drepturi, conform legii în vigoare;

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului CCM.

Art. 94. Se pot acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea angajatorului, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget cu avizul SINDICATULUI DIN UNITATE C.M.C.

Art. 95. (1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

- a) norma de timp;
- b) alte forme prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc conform legii.

Art. 96. (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Art. 97. În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

Art. 98. Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 99. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil sau ale legislației în vigoare.



Art. 100. (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislația aplicabilă și, după caz, în prezentul contract colectiv de muncă, durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 101. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 102. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 (patru) luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului semnatar a prezentului contract.

(5) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculează în mod proporțional.

Art. 103. (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta și duminica.

(2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

(3) Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbăta și duminica.

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Munca prestată de personalul din C.M.C., în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% la salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art.25, alin. 2 sau 6 din Legea-cadru nr.153/2017.

Art. 104. (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Programul de lucru este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 105. (1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.



(2) Pentru unitățile sanitare, prevederile alin.1 sunt transpuse în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afișat cel tarziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna urmatoare.

Art. 106. (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă. Astfel, angajatorul poate stabili pentru aceștia programe individualizate de muncă, care să nu depășească durata maximă legală a timpului de muncă. Programul individualizat va fi specificat în fișa postului și/sau în contractul individual de muncă.

(2) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 107. (1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Ședințele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului.

Art. 108. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.

(4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore dar fara a se depasi 360 de ore pe an.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) se poate face prin angajarea unei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial sau prin cumul de funcții conform legii.

(8) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, sporurile se acordă conform legislației în vigoare.

Art. 109. Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 (saizeci) de zile după efectuarea acesteia.

Art. 110. (1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

(2) Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza personal angajat, care va beneficia de condițiile corespunzătoare locului de munca, în condițiile legii, se va utiliza angajarea prin cumul, în limita posturilor bugetate care se vacanteaza.

Art. 111. (1) La nivelul institutiei, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc



de muncă cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și conform legislației în vigoare

(2) La elaborarea normativului de personal, angajatorul va consulta organizația sindicală semnatare a prezentului CCM, însă nu va depăși cadrul legal.

(3) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate, conform legislației în vigoare.

Art. 112. Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art. 113. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie;
- Vinerea Mare dinaintea Paștelui ;
- prima și a doua zi de Paști ;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- 7 Aprilie (cu recuperare), cu acordul sefului ierarhic, etapizat în cursul lunii aprilie pentru contractuali
- 23 iunie (cu recuperare), cu acordul sefului ierarhic, etapizat în cursul lunii iunie pentru funcționari.

Art. 114. (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea asistenței medicale și de îngrijire, după caz.

(3) Repausul săptămânal poate fi suspendat în situația unor lucrări urgente a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a bunurilor instituției sau persoanelor, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor instituției, numai pentru personalul necesar în vederea executării acestor operațiuni.

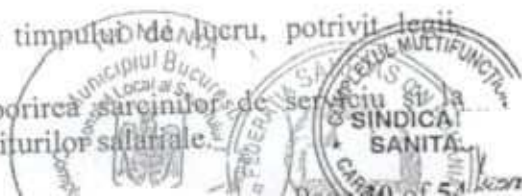
Art. 115. (1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr. 3).

(2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

Art. 116 (1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator cu consultarea organizației sindicale semnatare.

(2) Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru, potrivit legii beneficiază de vechime integrală în muncă.

(3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu sau la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.



- Art. 117. (1) În departamentele unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.
- (2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.
- (3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.

- Art. 118. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.
- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
- (3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat.

- Art. 119. (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.
- (3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- (4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
- (5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
- (6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.
- (7) Concediile de odihnă suplimentare se acordă potrivit prevederilor din Acord
- (8) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (9) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor.
- (10) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art.120. 1) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

- a) de 21 de zile lucrătoare pentru angajații cu vechime de la 1 la 10 ani;
- b) de 25 zile lucrătoare pentru angajații cu vechime de la 10 la 25 ani.

3) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 10 (zece) zile lucrătoare. Programarea concediului anual de odihnă se face, de regulă, în luna decembrie, pentru anul calendaristic următor.

4) În situații de forță majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.



5) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul consultativ al organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

Art. 121 (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatelor din unitate, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 122. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile Codului muncii, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin.1 din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

Art. 123. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 124 (1) Salariații nevătători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform legislației aplicabile în vigoare /prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de sindicatul semnatar a prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor din Acord la prezentul contract.

(3) Pentru salariații care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă stabilită.

(4) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro», beneficiază anual, conform prevederilor din Codul Muncii, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(5) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (4) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Art. 125. Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță, se acordă potrivit legislației aplicabile în vigoare.

Art. 126. (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, acordate la momentul producerii, după cum urmează:

a) căsătoria /cununia salariatului - 5 zile (în 30 de zile de la producerea evenimentului);

b) nașterea copiilor - 5 zile; 10 zile curs puericultur



- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) 1 zi lucrătoare - control medical anual
- e) donatorii de sânge - 1 zi, conform legii în ziua donării;
- f) concediu paternal - 5 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
- g) 3 zile casatoria fratelui/surorii;
- h) 5 zile lucrătoare la schimbarea locului de munca sau a domiciliului în alta localitate
- i) 1 zi lucrătoare cu ocazia zilei de naștere a salariatului la data respectivă sau în termen de 30 de zile de la aceasta.
- j) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității.
- k) În situația în care evenimentul prevăzut la lit. b), d) și e) se produce în timpul efectuării concediului de odihnă, acesta se prelungește.
- l) 5 zile lucrătoare la decesul soției/soțului sau al unei rude de până la gradul III al salariatului sau al sotului sau soției

CAPITOLUL 6

Protecția socială a salariaților membri ai sindicatului semnată a prezentului contract colectiv de muncă

Art. 127. Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiate făcute fără respectarea prevederilor legale aplicabile în vigoare.

Art. 128. În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a instituției, cu avizul reprezentanților organizației sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
- c) adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

Art. 129. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

(2) Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se va lua măsura protecției sociale a păstrării unuia dintre soți;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor;

(3) În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.



Art. 130. (1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 131 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizației sindicale semnatare a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatul din unitate.

(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Art. 131. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii/ prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 132 (1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

(2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte drepturi, conform prevederilor legale.

Art. 133. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică instituțiilor abilitate.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice C.M.C., organizației sindicale din unitate, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București de apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea organizației sindicale din unitate, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții organizației sindicale va urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

Art. 134. (1) Angajatorul este obligat să acorde norma de hrana/tichete de masă în conformitate cu prevederile legale aplicabile în domeniu;

(2) Angajatorul poate constitui un fond pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, asigurarea sănătății și securității în muncă, fond, conform legislației aplicabile în vigoare.

(3) Angajatorul poate acorda, în limita bugetului, în condițiile legii, tichete cadou și tichete sociale. Dacă bugetul unității și dacă legislația va permite, angajatorul în conformitate cu prevederile Legii 94/2014 pentru aprobarea OUG 8/2009, va acorda salariaților vauchere de vacanță dacă bugetul permite acest lucru.

Art. 135. (1) Contravaloarea deplasării salariaților, în interes de serviciu, cu mijloacele de transport în comun este suportată integral de angajator.

(2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.



Art. 136. (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariaata membră de sindicat poate beneficia de încă 3 (trei) luni concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariaata va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

Art. 137. Salariaata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

Art. 138. Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 6.

Art. 139. Personalul din C.M.C. beneficiază de servicii medicale și consultații medicale gratuit la recomandarea medicului specialist și cu acordul medicului specialist de Medicina Muncii.

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

Art. 140. (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialități și /sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 147 lit. f. pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților unităților sanitare, care nu sunt membrii de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structural, în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

Art. 141 (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;

b) obținerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice și necesitățile departamentelor pentru a suplini personalul insuficient și supranormarea activității;



- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - f) prevenirea riscului șomajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 142. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) stagii pentru debutanți ;
- g) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și a dialogului social ;
- h) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 143 (1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională. Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Salariații care participă la cursurile de formare profesională beneficiază, fie de concediu plătit de până la 10 zile lucrătoare sau de reducerea timpului de lucru cu 25% până la cel mult 80 de ore/an care se desfasoara in afara C.M.C.

(3) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 144¹ Înainte de începerea unui curs de formare profesională, de de pe urma căruia salariatul obține competențe și specializări, în țară sau străinătate, finanțat de angajator, se va încheia act adițional la contractul individual de muncă, în care se vor preciza următoarele obligații în sarcina salariatului-cursant:

- a). să participe la toate activitățile formative, pe durata cursului și să nu lipsească decât în cazuri temeinic motivate, însă nu mai mult de 10% din numărul de ore alocate pregătirii. Excepția o constituie problemele de sănătate dovedite cu certificate medicale, în condițiile legii;
- b). dacă nu promovează examenul de absolvire, mai are dreptul să susțină încă un examen, în termenul stabilit de furnizorul de formare profesională. În situația în care cursantul nu promovează nici acest examen, va suporta contravaloarea cursului;
- c). să nu aibă inițiativa încetării raporturilor de muncă cu angajatorul, pe o durată de cel puțin 1 an după promovarea examenului de absolvire; în caz contrar va suporta toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din acest termen;
- d). să suporte toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională și în situația în care, în interiorul termenului de un an de la data promovării examenului de absolvire, este concediat pe motive disciplinare sau contractul său individual de muncă încetează ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării prin hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat o interdicție de exercitare a profesiei;
- e). să anunțe angajatorul intenția sa de a întrerupe formarea profesională din motive personale și să suporte în acest caz contravaloarea cursului.



Art. 144² (1) Salariații care urmează programe de formare și perfecționare cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate integral sau parțial prin bugetul angajatorului sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra la angajator între 2(doi) și 5(cinci) ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare sau perfecționare de care au beneficiat, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

(2) Salariații care au urmat forme de perfecționare profesională, în condițiile alin. (1), ale căror raporturi de muncă încetează – prin acordul părților, prin concediere pentru motive care țin de persoana salariatului sau ca urmare a demisiei - înainte de împlinirea termenului prevăzut, sunt obligați să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și, după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfecționării, calculate în condițiile legii proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului.

Art. 144³ Nu constituie formare și perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare definite în condițiile prevăzute de legislația specifică.

Art. 145. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională organizate din inițiativa angajatorului, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1) salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 146. În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Art. 147. Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit Art. 150, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

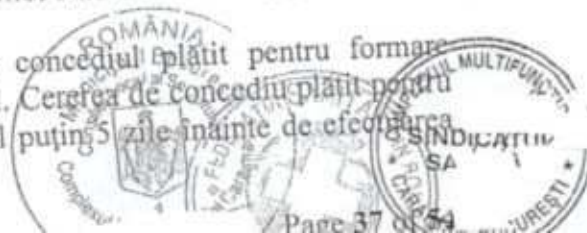
Art. 148. (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa, dar fără a depăși 90 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 149. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin 15 zile înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art. 150. Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit pentru formare profesională se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin 5 zile înainte de efectuarea



acestui și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Art. 151. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 152. (1) Angajatorul are obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională a angajaților, organizată la inițiativa sau ori în interesul instituției

(2) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(3) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Art. 153. (1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator persoană juridică, ce are cel puțin 21 de salariați, se va face în funcție de bugetul de venituri și cheltuieli aprobat și va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic ceilalți salariați.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și cu avizul sindicatului.

Art. 154. (1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Pot participa la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariații care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.

(3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

Art. 155. Reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatar ale prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la concursurile de ocupare a posturilor.

Art. 156. (1) C.M.C. poate sprijini toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.

(2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaților, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va asigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.

CAPITOLUL 8

Drepturile sindicatului semnată a prezentului contract colectiv de muncă



Art. 157. (1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatului semnat a prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, în conformitate cu prevederile legale aplicabile, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 158. (1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

Art. 159. (1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

(2) Partea patronală se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităților cărora se aplică prezentul contract.

Art. 160. (1) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract participă, în calitate de observator, la ședințele Consiliului Consultativ, conform legislației în vigoare;

(2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

(3) La cererea expresă a membrilor organizației sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

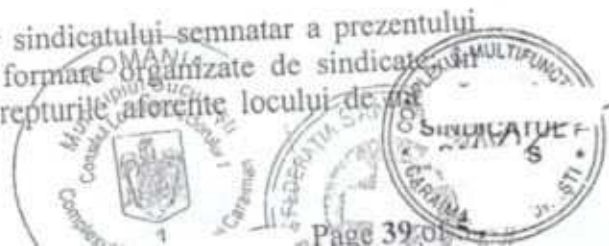
Art. 161. (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 164 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizației sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Procesele-verbale ale ședințelor Consiliului Consultativ ale institutiei vor fi comunicate în scris reprezentanților organizației sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

(4) Reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea C.M.C., în conformitate cu reglementările legale în vigoare și acordurile stabilite în acest sens.

Art. 162. (1) Angajatorul va permite reprezentanților sindicatului semnat a prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an.



(2) Persoanele care fac parte din organele de conducere a organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu până la 40 ore /luna respectiv 5 zile, cumulat sau fragmentat.

(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

(4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate este asimilată ca vechime în munca.

Art. 163. În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, C.M.C. și organizația sindicală, afiliată organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Art. 164. Angajatorul poate asigura în incinta unității, la solicitarea organizațiilor sindicale, gratuit, spațiul și dotările necesare funcționării sindicatelor (mijloacele și mobilierul necesare, precum și accesul la echipamentul de birotică al unității).

Art. 165. Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariaților, membri ai organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului semnatar a prezentului contract privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

Art. 166. (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă să împiedice sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii, în condițiile în care asemenea încercări/acțiuni prin care se împiedică participarea salariaților la acțiunile sindicale, se pot dovedi.

Art. 167. (1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

(2) Angajatorul și conducerea sindicatului semnatar CCM vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Art. 168. (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) nu se poate face fără prezența reprezentantului sindicatului.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului atât la audiere, cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin. 1. (4) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute la Anexa nr. 6.



CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

Art. 169. (1) În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate negocierea contractului colectiv de muncă se face, potrivit procedurilor.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru și a normelor de aplicare a acestuia.

(3) În C.M.C. se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 170. Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

Art. 171. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 172. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale acestui contract și produc efecte pentru toți salariații.

Art. 173. Salariații membri ai organizației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele sindicatelor.

Art. 174. Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 175. Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art. 176. Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art. 177. Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

Art. 178. Sporul de vechime în muncă și alte drepturi specific domeniului de activitate se aplică conform legislației în vigoare.



Art. 179. Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data de înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al municipiului București.

Art. 180. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se completează, de drept, cu prevederile Codului Muncii, și cu celelalte prevederi legale aplicabile. Dacă există contradicție între anumite prevederi cuprinse în prezentul contractul colectiv de muncă și prevederile legale aplicabile, au prioritate prevederile legale.

Anexele 1-6 fac parte integrantă din prezentul contract.

Semnături:

COMPLEXUL MULTIFUNCȚIONAL CARAIMAN,
DIRECTOR GENERAL
VASILESCU-OTROKIANCA



SINDICATUL SANITAS DIN C.M. CARAIMAN,
PREȘEDINTE,
ILIESCU CARMEN



ANEXA Nr. 1

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivelul C.M.C. va fi compusă din reprezentanți ai organizației sindicale semnatare și reprezentantul C.M.C.. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de C.M.C.. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

ANEXA Nr. 2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de, și salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str., nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data de, am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de
- b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de /pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului
2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel:

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor în România

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă



F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.
 - a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal);
 - b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână
 - a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ... (ore zi/ore noapte);
 - b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;
 - c) nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

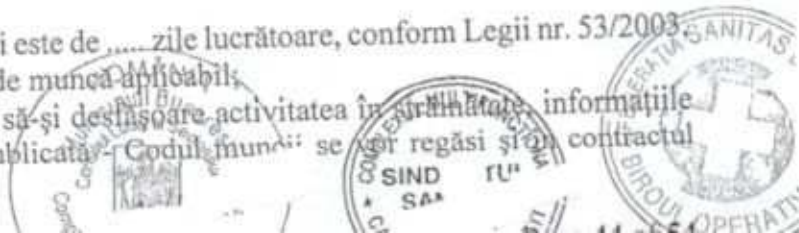
1. Salariul de bază lunar brut: lei.
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri
 - b) indemnizații
 - b¹) prestații suplimentare în bani
 - b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
 - c) alte adaosuri
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003, republicată - Codul muncii.
4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Codului muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute în Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;



e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003, republicată, ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. / la Ministerul Muncii, și Protecției Sociale, precum și cu prevederile Regulamentului Intern. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

Salariat,

Semnătura

Reprezentant

Data



Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

ANEXA Nr. 3

Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru.

1. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală, igiena radiațiilor nucleare: 6 ore/zi.
2. Medicii, din unitățile din sectorul sanitar: 7 ore/zi.
3. Personalul sanitar și personalul auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
4. Personalul sanitar cu pregătire superioară, are program de 7 ore zilnic. Conf.Ord. 871/01/07/2004 (actualizat)

B. Alimentația de protecție se acordă conform Legii nr. 319/2006.

1. Laboratoarele de analize medicale: 1/2 l lapte/zi/persoană.
 2. Laboratoarele de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.
 3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare,: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 7. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 8. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană.
- La recomandarea medicului de Medicina Muncii în urma evaluării, conform cu legislația în vigoare.



ANEXA Nr. 4
Echipamentul de protecție

Locul de munca	Echipament individual de protecție	Cantitate/persoana	UM	Mod acordare
Medic ambulanta	Echipament de vara (jacheta+pantaloni)	2	Bc	Anual
	Tricouri	5		
	Echipament de iarna (jacheta+pantaloni)	2	Bc	Anual
	Ghete cu talpa antiderapanta	1	Per	Anual
	Manusi de examinare	Funcție necesitati		
	Masca respiratorie	Funcție necesitati		
	Halat unica folosinta	Funcție necesitati		
	Viziera protectie	Funcție necesitati		
Asistent medical Ambulanta	Echipament de vara (jacheta+pantaloni)	2	Bc	Anual
	Tricouri	5	Bc	Anual
	Echipament de iarna (jacheta+pantaloni)	2	Bc	Anual
	Ghete cu talpa antiderapanta	1	Per	Anual
	Manusi de examinare	Funcție necesitati		
	Masca respiratorie	Funcție necesitati		
	Halat unica folosinta	Funcție necesitati		
	Viziera protectie	Funcție necesitati		
Kinetoterapeut	Costum medical	2	Bc	Anual
	Saboti ergonomici	1	Per	Anual
	Halat polar	1	Bc	36 luni
	Masca respiratorie	Funcție necesitati		



Ingrijitori domiciliu	la	Halat de lucru	2	Bc	Anual
		Saboti ergonomici/	1	Per	Anual
		Incaltaminte cu talpa antiderapanta			
		Manusi menaj	Funcție necesitati		
		Masca respiratorie	2 buc/zi		
Conducator auto ambulanta		Echipament de vara (jacheta+pantaloni)	2	Bc	Anual
		Tricouri	5	Bc	Anual
		Echipament de iarna (jacheta+pantaloni)	2	Bc	Anual
		Ghete cu talpa antiderapanta	1	Per	Anual
		Masca respiratorie	Funcție necesitati		
		Halat unica folosinta	Funcție necesitati		
		Viziera protectie	Funcție necesitati		
		Manusi de examinare	Funcție necesitati		
Fochist		Salopeta	2	Bc	Anual
		Pufoaica iarna	1	Bc	Anual
		Pelerina de ploaie	1	Bc	Anual
		Manusi de protectie	Funcție necesitati		
		Cisme de cauciuc/	1	Per	Anual
		Ghete talpa antiderapanta			
		Manusi tip lacatus			
		Masca respiratorie	Funcție necesitati		
		Ochelari de protectie cu lentile transparente rezistente la soc	2buc/zi		
			1	Per	Anual
Ingrijitor clădiri		Costum de lucru (bluză+pantaloni)	2	Bc	Anual
		Saboti ergonomici	1	Per	Anual
		Halat polar		Bc	36 luni
		Manusi menaj	Funcție necesitati		



	Masca respiratorie	2 buc/zi		
	Manusi unica folosinta	50	Per	Lunar
Îngrijitor curte	Salopeta	2	Bc	Anual
	Pufoaica iarna	1	Bc	Anual
	Manusi de protectie	Funcție necesități		
	Ghete talpa antiderapanta	1	Per	Anual
	Masca respiratorie			
	Pelerina de ploaie	2buc/zi		
		1	Bc	Anual
Croitoreasa	Costum de lucru	2	Bc	Anual
Spalatoreasa	Saboti ergonomici	1	Per	Anual
	Halat polar	1	Bc	36 luni
	Manusi menaj	1 per/luna		
	Masca respiratorie	2buc/zi		
Referent Registrator Medical	Costum de lucru (bluza+pantaloni)	2	Bc	Anual
	Saboti ergonomici	1	Per	Anual
	Masca respiratorie	2buc/zi		
	Halat polar	1	Bc	36 luni
Instalator	Salopeta	2	Bc	Anual
	Pufoaica iarna	1	Bc	Anual
	Pelerina ploaie	1	Bc	Anual
	Manusi de protectie	Funcție necesitati		
	Cisme de cauciuc/	1	Per	Anual
	Ghete talpa antiderapanta	1		
	Manusi tip lacatus			
	Masca respiratorie	Funcție necesitati		
	Ochelari de protectie cu lentile transparente rezistente la soc	2buc/zi		
		1	Per	Anual



Medic	Costum medical (bluza+pantaloni)	2	Bc	Annual
	Halat polar	1	Bc	36 luni
	Saboti ergonomici	1	Per	Annual
	Manusi de examinare	Funcție necesitati		
	Masca respiratorie	Funcție necesitati		
	Viziera protectie	Funcție necesitati		
Asistent medical	Costum medical (bluza+pantaloni)	2	Bc	Annual
	Saboti ergonomici	1	Per	Annual
	Halat polar	1	Bc	36 luni
	Manusi de examinare	Funcție necesitati		
	Masca respiratorie	Funcție necesitati		
	Viziera protectie	Funcție necesitati		
Asistent BFT	Costum medical (bluza+pantaloni)	2	Bc	Annual
	Saboti ergonomici	1	Per	Annual
	Halat polar	1	Bc	36 luni
	Manusi de examinare	Funcție necesitati		
	Masca respiratorie	Funcție necesitati		
	Viziera protectie	Funcție necesitati		
	*Manusi lungi pentru obiecte fierbinti	Minim 1 pereche anual		
Infirmiera	Costum medical (bluza+pantaloni)	2	Bc	Annual
	Saboti ergonomici cu talpa antiderapanta	1	Per	Annual
	Halat polar	1	Bc	36 luni
	Manusi menaj	Funcție necesitati		
	Masca respiratorie	Funcție necesitati		



Bucatar	Costum bucatarie (bluza+pantaloni+boneta)	2	Bc	Anual
	Manusi unica utilizare	Funcție necesitati		
	Manusi menaj	Funcție necesitati		
	Manusi lungi pentru obiecte fierbinti	Funcție necesitati Minim 1 per/an		
	Saboti ergonomici cu talpa antiderapanta/cisme cauciuc	1	Per	Anual
	Masca respiratorie			
	Halat polar			
	Sort portectie	2buc/zi		
		1	Bc	36 luni
		4	Bc	Anual
Sofer	Vesta reflectorizanta	1	Bc	Anual
	Manusi protectie rezistente la uzura, sfasiere si penetrare	1	Per	Anual
	Masca respiratorie	2buc/zi		
Personal TESA	Masca respiratorie	2buc/zi		

Materiale igienico-sanitare

Loc de munca	Materiale igienico-sanitare	Cantitate lunara
Intreg personalul	Sapun solid/lichid	150 gr./250 ml
Intreg personalul	Hartie igienica	2 role
Intreg personalul	Dezinfectant de maini	Funcție necesitati



ANEXA Nr. 5

Hărțuirea

1. Hărțuirea reprezintă fapta celui care, în mod repetat, urmărește, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuința, locul de muncă sau alte locuri frecventate de către aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere.
2. Hărțuirea morală la locul de muncă este un comportament irațional, repetat, față de un angajat sau un grup de angajați, care poate include fenomene de violență fizică și psihică, constituind un risc pentru sănătate și securitate.
3. Hărțuirea poate implica o exercitare gresită sau abuzivă a unei funcții, agresiune verbală sau fizică, discreditarea activității unui coleg sau izolarea socială a acestuia.
4. Hărțuirea 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 sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.
5. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea de nici un fel la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire, indiferent cine este ofensatorul.
b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.
c) Angajatorul va include hărțuirea pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
6. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la concedierea disciplinară a hărțuitorului.
7. Persoana care se consideră hărțuită va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.
8. Reclamațiile de hărțuire beneficiază de confidențialitate.
9. Comisia va comunica răspuns reclamantului, în termen legal.
10. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.
11. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen legal. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.
12. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.
13. Dacă actul de hărțuire la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.
14. Dosarele cu plângerile de hărțuire vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.
15. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.
16. În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.
17. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.



"Etapile obligatorii ale procedurii de cercetare disciplinară prealabilă sunt următoarele:

1) Înștiințarea conducerii unității, cu privire la înfăptuirea unei abateri disciplinare. Sesizarea trebuie să fie formulată în scris și trebuie să primească număr de înregistrare la registratura angajatorului. De regulă, sesizarea este întocmită de superiorul direct al salariatului în cauză sau de oricare altă persoană salariată, care sesizează abaterea. Există și posibilitatea ca angajatorul să se autosesizeze cu privire la înfăptuirea unei abateri disciplinare.

2) Numirea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă. Angajatorul, prin reprezentantul său legal, numește comisia de cercetare disciplinară prealabilă printr-o decizie scrisă, care are obligatoriu număr de înregistrare. Unul dintre membrii comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, va fi numit, prin decizia anterior menționată, ca președinte de comisie.

Pentru fiecare membru titular al comisiei de disciplină, se desemnează în aceleași condiții și prin același act administrativ câte un membru supleant. Membrul supleant își desfășoară activitatea în absența membrului titular corespunzător din comisia de disciplină. Poate fi desemnat membru în comisia de disciplină, salariatul care îndeplinește următoarele condiții:

- a) are o bună reputație profesională și o conduită corespunzătoare în exercitarea funcției sale;
- b) are studii superioare și/sau de specialitate;
- c) are o vechime în muncă mai mare de 3 ani;
- d) se află pe aceeași treaptă profesională sau pe o treaptă superioară persoanei cercetată;
- e) nu a fost sancționat disciplinar în ultimele 12 luni și/sau nu se află în curs de cercetare disciplinară.

3) Convocarea salariatului. Comisia, numită prin decizie a angajatorului, îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 (cinci) zile lucrătoare înainte de cercetarea disciplinară prealabilă.

În convocare vor fi precizate în mod obligatoriu obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Neprezentarea salariatului la convocare fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

În acest caz, se va încheia un proces-verbal semnat de cei ce sunt prezenți (membrii comisiei) în care se va arăta că salariatul nu a dat curs convocării, neformulând astfel apărări în favoarea sa; în conținutul procesului-verbal, comisia propune aplicarea unei anumite sancțiuni, conform prevederilor Codului Muncii.

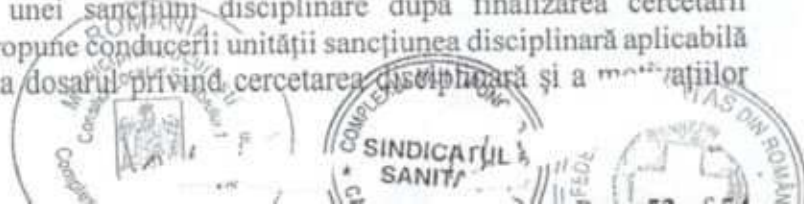
4) Audierea salariatului cercetat disciplinar. În cadrul cercetării disciplinare se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente pe baza cărora să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției salariatului convocat.

Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii, acesta având dreptul să formuleze și să susțină toate apărărilor în favoarea sa și să ofere comisiei imputernicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al căui membru este. Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării disciplinare.

Cu ocazia audierii, salariatul va întocmi o "Notă explicativă scrisă", în care va răspunde cu privire la toate întrebările adresate de membrii comisiei de cercetare disciplinară prealabilă. La finalul audierii, se va întocmi un proces-verbal de ședință, care va fi semnat de toate persoanele prezente.

5) Propunerea sancționării disciplinare/clasării sesizării.

(1) Comisia propune aplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării disciplinare prealabile. Comisia propune conducerii unității sancțiunea disciplinară aplicabilă în urma analizei probelor avute la dosarul privind cercetarea disciplinară și a motivațiilor prezentate de persoana în cauză.



(2) Lucrările comisiei de cercetare disciplinară se consemnează într-un raport, care va fi înaintat conducerii angajatorului. În respectivul raport se va propune aplicarea unei sancțiuni disciplinare sau, după caz, clasarea sesizării.

(3) Sesizarea se clasează în următoarele situații:

a) sesizarea nu a fost depusă în termen de cel mult 30 de zile de la data săvârșirii faptei sesizate ca abatere disciplinară;

b) sesizarea nu conține: datele de identificare ale persoanei care a formulat sesizarea, semnătura, descrierea faptei care constituie obiectul sesizării, datele de identificare ale salariatului a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară;

c) privește același salariat și aceeași faptă săvârșită în aceleași circumstanțe pentru care s-a desfășurat procedură de cercetare prealabilă disciplinară și s-a propus aplicarea unei sancțiuni disciplinare sau clasarea sesizării;

d) când comisia de cercetare disciplinară prealabilă constată că nu sunt întrunite condițiile legale pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare.

6) Emiterea deciziei de sancționare disciplinară. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie în formă scrisă, în termen de 30 (treizeci) de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare (data la care a fost înregistrată sesizarea privind abaterea disciplinară), dar nu mai târziu de 6 (șase) luni de la data săvârșirii faptei.¹ Sancțiunile disciplinare care vor putea fi aplicate salariaților sunt cele prevăzute de Codul Muncii. Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă fără o cercetare disciplinară prealabilă.

7) Comunicarea Deciziei de sancționare disciplinară. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 (cinci) zile de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

8) Modalitatea de contestare a deciziei de sancționare. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

¹ Conform Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 16/2012 a Completului competent să judece recursul în interesul legii, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare (emitterea Deciziei de sancționare) este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității. Deciziile date de ICCJ asigura o practică unitară a instanțelor și sunt obligatorii pentru acestea.

