Contractul Colectiv de Munca la nivelul Institutului Național de Gerontologie și Geriatrie "Ana Aslan" pentru anii 2024 – 2026

Inspecția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă
C.C.M./ACT ADIȚIONAL
Nr. 166 / 27.05.2024

În temeiul Legii nr. 367/2022 între: Nr. 166 27.05.2024

1. Institutului Național de Gerontologie și Geriatrie "Ana Aslan" în calitate de Angajator

2. Salariații, reprezentați prin:
- Sindicatul SANITAS din Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie "Ana Aslan" a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivel de unitatate.

CAPITOL INTRODUCTIV

(1) Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan" București este unitate sanitară de gradul I, având ca obiect de activitate cercetarea științifică, învățământul postuniversitar, asistență medicală de specialitate și îndrumarea metodologică în domeniul gerontologiei și geriatriei conform H.G. nr.1002/04.09.1990, Art.2 privind organizarea și funcționarea Institutului Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan" București – Anexa nr.11.

Este primul institut de cercetare, prevenire și tratare a procesului de îmbătrânire din lume, înființat în anul 1952 de către d-na Academician Profesor Doctor Ana Aslan sub îndrumarea d-lui Profesor Doctor C.I.Parhon, institut recunoscut de catre Organizația Mondială a Sănătății și după a cărui structură organizatorică și științifică s-au înființat institute asemănătoare în Ucraina, Germania, USA și alte țări ale lumii.

Sub îndrumarea d-lui Profesor Doctor C.I. Parhon, d-na Academician Profesor Doctor Ana Aslan a creat produsele farmaceutice originale Gerovital H3 – fiole și tablete și Aslavital - fiole și tablete, produse cu efect regenerativ, curativ și preventiv al procesului de îmbătrânire.

(2) Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan" București are personalitate juridică și se află în subordinea Ministerului Sănătății, conform prevederilor H.G. nr.144/2010 cu modificările și completările ulterioare în care se aplică CCM și este finanțat preponderent din venituri proprii: din contractele încheiate prin sistemul de asigurări de sănătate, contracte cu parteneri străini și din încasări directe. Salariile angajaților din Cercetare sunt finanțate de Ministerul Sănătății, de la Bugetul de Stat.

CAPITOLUL 1
Dispoziții generale

ART. 1

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract Colectiv De Muncă la nivel de unitate se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea Contractului Colectiv De Muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.

(3) Prezentul Contract Colectiv De Muncă reprezintă izvor de drept.

(4) În sensul prezentului contract, termenul angajator sau unitate desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare Angajator: Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie "Ana Aslan".

(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.

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

ART. 2

Prevederile prezentului Contract Colectiv De Muncă se aplică şi produc efecte faţă de toţi angajaţii Institutului Naţional de Gerontologie şi Geriatrie "Ana Aslan".

ART. 3

(1) Contractul Colectiv De Muncă al I.N.G.G. „Ana Aslan" se negociază în conformitate cu prevederile Anexei nr.1 cap. 2.

(2) Prezentul Contractul Colectiv De Muncă al I.N.G.G. „Ana Aslan" are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor şi a obligaţiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea Contractului Individual de Muncă, conform legislaţiei în vigoare;
- măsurile de sănătate şi securitate în muncă;
- timpul de muncă şi timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor, membri ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului Contract Colectiv De Muncă şi acordarea de facilităţi acestora;
- formarea şi perfecţionarea profesională;
- drepturile organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract Colectiv De Muncă;
- obligaţiile tuturor salariaţilor;
- stabilirea modalităţii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(3) Contractul Colectiv De Muncă al I.N.G.G. „Ana Aslan" nu poate conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE NEGOCIERE COLECTIVA SĂNĂTATE pe anii 2023 – 2025 – M.S.

ART. 4

(1) Oricare dintre părţile semnatare pot cere modificarea prezentului Contract Colectiv De Muncă, aceasta facând obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunică în scris celeilalte părţi şi va cuprinde obiectul modificărilor şi motivele solicitării acesteia.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul angajatorului.

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

(5) După depunerea cererii de modificare şi pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de Contracte Individuale De Muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaţilor.

Pe perioada negocierilor Contractului Colectiv De Muncă sau a eventualelor modificări ale acestuia, Angajatorul se angajează să nu declanşeze proceduri de concediere şi să nu efectueze concedieri pentru motive ce nu ţin de persoana salariaţilor şi indiferent de cauză în situaţia liderilor de sindicat, a membrilor Comisiei de negociere şi a observatorilor participanţi la negocieri (cu excepţia motivelor disciplinare), iar salariaţii se angajează să nu declanşeze conflicte de muncă. Părţile se obligă să respecte prevederile legii privind soluţionarea conflictelor de muncă;

(6) Prezentul contract colectiv de muncă se prelungeşte tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părţile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenţia de a nu fi prelungit.

ART. 5
Modificările aduse Contractului Colectiv De Muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului Bucureşti.

ART. 6
Suspendarea şi/sau încetarea Contractului Colectiv De Muncă au loc în condiţiile legii.

ART. 7
(1) Aplicarea prevederilor Contractului Colectiv De Muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conţinutului Contractului Colectiv De Muncă se realizează prin consens.
(2) Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa unui mediator şi/sau instanţelor judecătoreşti.

ART. 8
(1) Părţile recunosc şi aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile şi obligaţiile părţilor fiind fundamentate prin prezentul Contract Colectiv De Muncă.
(2) Prezentul Contract Colectiv De Muncă, precum şi contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 9
(1) În prezentul Contract Colectiv De Muncă părţile convin, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării acestuia, angajatorul poate reţine salariatului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, exprimat în cadrul contractului individual de muncă sau printr-un act special, o contribuţie de 0,4% din venitul brut lunar.
(2) Această contribuţie urmează a forma un fond comun utilizat pentru pregătirea şi desfăşurarea negocierilor colective, dialogului social, precum şi în alte scopuri stabilite prin acordul părţilor. Modul de administrare şi de extragere a fondului colectat, din contul financiar separat, se va realiza prin negociere între angajator şi Sindicatul SANITAS - I.N.G.G. "Ana Aslan", semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu acordul scris şi semnătura ambelor părţi.
(3) Prevederile CCM – MS 2023 - 2025 sunt minime şi obligatorii pentru angajator.
(4) Fondul colectat din contribuţia nemembrilor de sindicat se foloseşte pentru pregătirea profesională a salariaţilor unităţii, ajutoare sociale, promovarea imaginii la nivel de unitate şi aplicarea prevederilor Contractului Colectiv De Muncă.

ART. 10
Angajatorul este obligat să asigure afişarea Contractului Colectiv De Muncă şi a oricăror altor comunicări, la locurile convenite, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul lor, de exemplu: site-ul I.N.G.G. „Ana Aslan", panouri, etc.

ART. 11
(1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia interpretării şi aplicării prevederilor prezentului Contract Colectiv De Muncă, se va constitui comisia paritară la nivel de institut.
(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 2.
(3) Angajatorul şi Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. "Ana Aslan" sunt obligaţi să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.
(4) Consultarea şi informarea se va desfăşura organizat în cadrul comisiilor paritare.
(5) În cadrul negocierii colective angajatorul va pune la dispoziţia sindicatului informaţiile pe care acesta le solicită în condiţiile Legii nr. 367/2022, cu modificările şi completările ulterioare, participanţii la negociere urmând a-şi asuma în scris obligaţia păstrării confidenţialităţii datelor de care iau cunoştinţă ca urmare a negocierii colective.

ART. 12

(1) Declanşarea procedurii prevăzute la Art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către persoana fizică - salariatul care se consideră prejudiciat.

ART. 13

(1) Reprezentanţii angajatorului şi cei ai Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. "Ana Aslan", la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivelul unităţii modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii şi ale prevederilor Contractului Colectiv De Muncă vor fi sesizate direcţiile de sănătate publică, Ministerul Sănătăţii - ordonatorul principal de credite, după caz, în vederea soluţionării.

ART. 14

(1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul Contract Colectiv De Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv De Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract şi se vor aplica de drept salariaţilor.

ART. 15

(1) Părţile se obligă, ca în perioada de executare a prezentului Contract Colectiv De Muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 şi ale prezentului Contract Colectiv De Muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

ART. 16

(1) Prezentul Contract Colectiv De Muncă este valabil pe o perioada de 24 luni de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti.

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

(3) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, prezentul Contract Colectiv De Muncă va fi pus în concordanţă cu modificările legislative survenite şi cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior.

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislaţiei în vigoare.

(5) Prezentul Contract Colectiv De Muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor reprezentative.

(6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului vor avea loc consultări cu Sindicatul SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan".

(7) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi băneşti va fi negociată de părţile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării şi evidenţierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării şi funcţionării Institutului National de Gerontologie si Geriatrie „Ana Aslan".

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

CAPITOLUL 2
I. Încheierea Contractului Individual De Muncă

ART. 17

(1) Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în Contractul Individual De Muncă, încheiate conform legii şi prevederilor prezentului contract.

(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătăţii şi se aprobă prin Ordin al Ministrului Sănătăţii, cu acordul organizaţiilor sindicale reprezentative şi se vor respecta şi în unitatea noastră.

(3) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(4) Părţile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(5) Pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnăturii electronice în sectorul public de sănătate, părţile vor negocia la nivel de unitate, în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025.

(6) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

ART. 18

(1) Încheierea Contractului Individual De Muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor CCM – MS 2023 – 2025 şi la nivel de Contractul Colectiv De Muncă al I.N.G.G. „Ana Aslan".

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din Contractul Colectiv De Muncă al I.N.G.G. „Ana Aslan". În acest sens, din comisiile de angajare şi susţinere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puţin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate, Sindicatul SANITAS I.N.G.G. "Ana Aslan (vezi Anexa nr. 8).

(3) Criteriile de examinare, desfăşurarea examenului/concursului, promovarea în funcţii, grade şi trepte profesionale se stabilesc, potrivit legii şi prin Ordin al Ministrului Sănătăţii, cu avizul organizaţiei profesionale corespunzătoare funcţiilor ce urmează a fi ocupate şi cu acordul sindicatului semnatar al Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaţilor şi Sindicatului SANITAS I.N.G.G. "Ana Aslan" posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.

(7) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face şi prin transfer în condiţiile 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 şi sub autoritatea unui angajator persoană juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu. De regulă forma de desfăsurare este contractul individual de muncă.

(2) Clauzele Contractului Individual De Muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii absolute, prevederi contrare legii şi drepturi şi obligaţii ale angajatorului şi ale angajaţilor sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul Contract Colectiv De Muncă.

(3) Contractul Individual De Muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, Contractul Individual De Muncă se poate încheia şi pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul Sindicatului SANITAS I.N.G.G. "Ana Aslan"din care face parte, semnatar al 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 Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate, şi va fi actualizat anual, dacă este cazul.

(5) Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui Contract Individual De Muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

(6) Contractul Individual De Muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română cel mai târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. În situaţia în care în Contractul Individual de Muncă nu se precizează durata se prezumă ca a fost încheiat pe durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă. Obligaţia de încheiere a Contractului Individual De Muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) Angajatorul este obligat să păstreze la dosarul personal al salariatului un exemplar în original al Contractului Individual De Muncă pentru salariaţii care prestează activitate în cadrul I.N.G.G. "Ana Aslan".

(8) Munca prestată în temeiul unui Contract Individual De Muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, profesie şi specialitate şi în sectorul public de sănătate, în condiţiile legii.

(9) Anterior încheierii sau modificării Contractului Individual De Muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puţin următoarele elemente:

a) identitatea părţilor;

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) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului cu specificarea atribuţiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;

h) în cazul unui Contract Individual De Muncă pe durată determinată sau al unui Contract De Muncă temporară, durata acestora;

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi/sau ore/săptămână, condiţiile de efectuare sau plată a orelor suplimentare, precum şi dacă este cazul modalităţile de organizare a muncii în schimburi;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

n) durata perioadei de probă, după caz;
o) Regulamentul intern aplicabil;
p) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi a semnăturilor electronice calificate;
r) dreptul şi condiţiile privind formarea profesională oferite de angajator;
q) suportarea de către angajator a asigurarii medicale private, a contribuţiilor suplimentare la pensie facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, precum şi acordarea din iniţiativa angajatorului a oricaror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activităţii profesionale a acestuia, după caz ;
(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească şi în conţinutul Contractului Individual De Muncă.
(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării Contractului Individual De Muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din Contractul Colectiv De Muncă aplicabil.
(13) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii Contractului Individual De Muncă, între părţi poate interveni un Contract De Confidenţialitate.
(14) În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare, salariatul este în drept să sesizeze ITM, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.
(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părţi pot fi negociate şi cuprinse în Contractul Individual De Muncă şi alte clauze specifice, în conditiile legii.
Pentru transpunerea obligaţiilor de informare şi a altor prevederi specifice raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, părţile vor elabora la nivel de unitate o anexă specială la prezentul contract în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 - 2025.
(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
a) clauza cu privire la formarea profesională;
b) clauza de neconcurenţă;
c) clauza de mobilitate;
d) clauza de confidenţialitate.
(17) Informaţiile 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 şi aptitudinile profesionale.
(18) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecţia datelor cu caracter personal.
(19) Atât în Contractul Individual De Muncă/Act Adiţional cât şi în REVISAL (Registrul General de Evidenţă a Salariaţilor), vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror cuantum este cunoscut.

ART. 20

(1) Încadrarea salariaţilor în unitate se face numai prin concurs/examen sau transfer, după caz.
(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei secţii, compartiment, etc, cu consultarea scrisă a Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. "Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă, cu cel putin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.
(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere, astfel:

a) medici, farmacişti, biologi, biochimişti, chimişti, profesori CFM, fiziokineto - terapeuţi, asistenţi medicali, dentişti, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

- 20 de zile - dacă au mai fost angajaţi în altă unitate sanitară;
- 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
- 90 de zile - debut în profesie;

b) 30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală;

c) 20 de zile 30 - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc;

d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie, altele decât medico-sanitare;

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

f) 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere, angajat în alte funcţii în unitate;

g) 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere;

h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere;

i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;

j) nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

(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 şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în Contractul Colectiv De Muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi 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 excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea Sindicatului SANITAS I.N.G.G. "Ana Aslan", semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post este interzisă într-un interval de maxim 12 luni.

(8) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleaşi părţi se încheie un nou Contract Individual de Muncă pentru aceeaşi funcţie şi cu aceleaşi atribuţii.

ART. 22

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor Contracte Individuale De Muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităţilor, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

Nici un angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care îşi exercită acest drept.

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1), situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

ART. 23

(1) În I.N.G.G. "Ana Aslan, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parţial, pentru desfăşurarea gărzilor, se face cu prioritate, prin cumul de funcţii, cu salariaţii cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.
(2) La încheierea Contractului Individual de Muncă cu timp parţial, salariatul poate fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizaţia sindicală semnatară a prezentului Contract Colectiv de Munca, la cerere.

ART. 24

Posturile vacante şi temporar vacante aferente funcţiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul şi de către persoane din aceeaşi unitate şi numai în condiţiile în care programul funcţiei cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcţiei de bază.

ART. 25

Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi potrivit legii prin Contract Individual De Muncă cu consultarea scrisă a Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. "Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă şi potrivit unor permise de muncă.

ART. 26

(1) Contractul Individual De Muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj, fără acordul scris al reprezentanţilor organizaţiei sindicale SANITAS – I.N.G.G. "Ana Aslan"semnatara a prezentului Contract Colectiv De Muncă, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.
(2) În cazul absenţei acordului scris al părţii sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeaşi localitate sau judeţ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.
(3) În situaţia în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea Contractului Individual De Muncă se va face ţinând cont de criteriile stabilite prin Art. 133 din prezentul Contract Colectiv De Muncă.

ART. 27

(1) Contractul Individual De Muncă încheiat între angajator şi salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 3 la prezentul Contract Colectiv De Muncă.
(2) Contractul Individual De Muncă cu timp parţial pentru desfăşurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea legislaţiei în vigoare. Procedura va fi negociată de partenerii sociali la nivel de unitate, în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 - 2025. Procedura va include şi regulile aplicabile limitelor timpului de lucru.
(3) Contractul Individual De Muncă cu timp parţial pentru desfăşurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul anexă la contract colectiv de muncă. Modelul contractului va fi introdus în cadrul Contractului Colectiv De Muncă al I.N.G.G. – I.N.G.G. "Ana Aslan"în termen de 3 luni de data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 - 2025.

II. Executarea Contractului Individual De Muncă

ART. 28

Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere şi sunt stipulate în cadrul prezentului Contract Colectiv De Muncă şi în Contractele Individuale De Muncă.

ART. 29

Salariaţii nu pot renunţa la drepturile şi obligaţiile ce le sunt recunoscute prin lege şi prin prezentul Contract Colectiv De Muncă. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile şi obligaţiile angajaţilor şi angajatorului prevăzute de lege şi de prezentul Contract Colectiv De Muncă sau limitarea acestor drepturi/obligaţii este lovită de nulitate.

ART. 30

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) la salarizare pentru munca depusă;
b) la repaus zilnic şi săptămânal;
c) la concediu de odihnă anual şi concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
d) la egalitate de şanse şi de tratament;
e) la demnitate în muncă;
f) la securitate şi sănătate în muncă;
g) la acces la formarea profesională;
h) la informare şi consultare;
i) de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) la protecţia în caz de concediere;
k) la negociere colectivă şi individuală;
l) de a participa la acţiuni 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 şi timpul de odihnă;
o) să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;
p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a şefului direct;
q) să-şi informeze şeful 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 Fişa 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 şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât a şefului său direct;
t) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;
u) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în Contractul Colectiv De Muncă sau în legislaţia în vigoare;
v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanţele profesionale;
w) dreptul de a sesiza cu bună-credinţă cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienţei, eficacităţii, economicităţii şi transparenţei, potrivit legii;
x) alte drepturi prevăzute de lege;

y) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) de a respecta disciplina muncii şi de a realiza norma de muncă;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în Contractul Colectiv De Muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) să nu execute nicio sarcină ce-i depăşeşte cadrul Fişei Postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

h) să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

i) să nu încerce să stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;

j) să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator;

k) personalul medical sau nemedical din I.N.G.G. „Ana Aslan"are obligaţia de a nu supune pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unităţii respective;

l) alte obligaţii prevăzute de lege.

ART. 31

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziţii legale noi sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară;

c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

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

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit: legii, Contractului Colectiv De Muncă aplicabil şi regulamentului intern; conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr.9 la prezentul contract;

f) să exercite controlul, să analizeze, sa verifice şi să răspundă sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiei Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan";

g) să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din sănătate pentru constituirea asociaţiei angajatorilor;

h) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea Sindicatului SANITAS al I.N.G.G. „Ana Aslan".

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

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

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

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;

e) să se consulte cu sindicatul în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele salariaţilor;

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul şi specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile şi cuantumul acestora;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;

j) să informeze reprezentanţii Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" de la nivelul asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;

k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaţilor;

l) să se consulte cu Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" şi organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea perfecţionării personalului;

n) să dea curs sesizărilor salariaţilor şi/sau Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan";

o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă;

p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 zile de la primirea solicitării salariatului, prevazută la art. 30, alin.1, lit.y) din prezentul contract;

r) angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa fiecarui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru şi de a face dovada îndeplinirii acestei obligaţii. Aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi printat de către acesta. Regulamentul intern îşi produce efectele faţă de salariat de la momentul luării la cunoştinţa a acestuia;

(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă în sectorul bugetar Sănătate se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025.

III. Modificarea Contractului Individual De Muncă

ART. 32

(1) Contractul Individual De Muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a Contractului Individual De Muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia în vigoare.

(3) Modificarea Contractului Individual De Muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condiţiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

ART. 33

(1) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul Contract Colectiv De Muncă astfel:

a) angajatorul are obligaţia de a consulta Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă, în legătură cu intenţia de detaşare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

b) salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;

c) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" din care face parte, pentru a-l susţine în faţa angajatorului;

d) pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare în conditiile legii;

e) pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;

f) pe perioada detaşării angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătăţii, redistribuirea salariaţilor se face numai după consultarea reprezentantului Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă.

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului şi în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii şi contractului colectiv de muncă aplicabil.

(4) În cazul reorganizării sau desfiinţării unor unităti sanitare publice cu personalitate juridică sau a altor unităţi în care se desfăsoară activitate sanitară, inclusiv puncte de lucru ale direcţiilor de sănătate publică, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unităţi sanitare faţă de reşedinţa fiecărui salariat.

ART. 34

Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului.

IV. Suspendarea Contractului Individual De Muncă

ART. 35

(1) Suspendarea Contractului Individual De Muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

(2) Suspendarea Contractului Individual De Muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării Contractului Individual De Muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 36

(1) La suspendarea Contractului Individual De Muncă din iniţiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va putea angaja o altă persoană cu Contract Individual De Muncă pe perioadă determinată.

(2) În cazul în care suspendarea Contractului Individual De Muncă intervine din iniţiativa salariatului, pentru formare profesională sau prin acordul părţilor, angajatorul va informa în scris reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatară a prezentului Contract Colectiv De Muncă din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea Contractului Individual De Muncă va fi respectată întocmai.

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menţionate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă din unitate.

ART. 37

(1) Pentru suspendarea Contractului Individual De Muncă din iniţiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatară a prezentului Contract Colectiv De Muncă.
(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, angajatorul are obligaţia de a informa permanent Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan", de stadiul cercetărilor în legatură cu sancţiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

ART. 38

(1) Contractul Individual De Muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:
a) concediu de maternitate;
b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c) carantină;
d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;
e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
f) forţă majoră;
g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;
h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile 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 vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan", semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

ART. 39

(1) Contractul Individual De Muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:
a) concediu pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
c) concediu paternal;
d) concediu pentru formare profesională;
e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor sindicale şi profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
f) participarea la grevă;
g) concediu de acomodare acordat în baza legislaţiei privitoare la adopţii;
(2) Contractul Individual De Muncă poate fi suspendat pentru maxim 3 zile în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului.

(3) Posturile temporar vacantate conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare, de la anunţarea în scris a Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" .
(4) Salariaţii din unităţile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:
a) susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior,

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;
b) susţinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;
c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.
(5) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situaţii:
a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;
b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate -, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.
(6) Concediile fără plată acordate în condiţiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.
(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevazute la alin. (1) şi la art. 152^1 din Codul Muncii ori absentării de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii se menţin pe toată perioada concediului, respectiv a perioadei de absenţă.

ART. 40
(1) Contractul Individual De Muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:
a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;
b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului De Procedură Penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea Contractului De Muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea Contractului De Muncă;
d) pe durata detaşării;
e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
f) pe durata suspendării temporare a activităţii şi /sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgenţă, potrivit art. 93 alin.1 din Constituţia României republicată;
(2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a) dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea avută anterior şi i se plăteşte, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.
(3) Posturile temporar vacantate astfel pot fi scoase la concurs cu consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatară a prezentului Contract Colectiv De Muncă, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare, de la data anunţării în scris a sindicatului.

SANITAS
I.N.N.G.

ART. 41

(1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcţiei ocupate.

(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii unităţii, prevăzută la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii cu salariaţii aflaţi în baza de date a angajatorului.

ART. 42

(1) Contractul Individual De Muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale altele decat cele prevazute de lege după cum urmează:

a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situaţii personale sau studiu;

b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate, în baza unor documente;

c) pentru alte situaţii, cu avizul organizaţiei sindicale.

(2) În toate cazurile menţionate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatara a prezentului Contract Colectiv De Muncă.

(3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, şi pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul Sindicatului Sanitas I.N.G.G. "Ana Aslan".

ART. 43

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective îşi păstrează calitatea de salariat.

V. Încetarea Contractului Individual De Muncă

ART. 44

(1) Contractul Individual De Muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 45

Contractul Individual De Muncă încetează de drept:

(1) a) la data decesului salariatului precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului;

c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi 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 parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II, potrivit legii, cu exceptia situatiilor reglementate prin art.391 alin.8 din Legea 95/2006, si art.22 alin.(4) din OUG nr.144/2008, cu modificarile si completarile ulterioare;

d) ca urmare a constatării nulităţii absolute a Contractului Individual De Muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;
f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;
g) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;
i) la data expirării termenului Contractului Individual De Muncă încheiat pe durată determinată conform prevederilor legislatiei în vigoare ;
j) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.
(2) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condiţiile prevazute la alin. (1) lit. c) teza întâi.
(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare şi cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menţinut în aceeaşi funcţie maxim 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a Contractului Individual de Muncă.

ART.46

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a Contractului Individual De Muncă atrage nulitatea acestuia.
(2) Constatarea nulităţii Contractului Individual De Muncă produce efecte pentru viitor.
(3) Nulitatea Contractului Individual De Muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege.
(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau Contractelor Colective De Muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui Contract Individual De Muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu.
(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.
(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

ART. 47

(1) Concedierea reprezintă încetarea Contractului Individual De Muncă din iniţiativa angajatorului.
(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului (prin reorganizare, etc).
(3) Contractul Individual De Muncă nu poate înceta prin concediere din iniţiativa angajatorului (în situaţii de reorganizare a activităţii sau situaţii similare) dacă la notificarea scrisă a reprezentanţilor Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă, angajatorul nu obţine avizul acestora pentru membrii pe care îi reprezintă.(4) În cazul în care organizaţia sindicală nu îşi exprimă avizul, ambele parţi sindicat – patronat, se vor întâlni în Comisia Paritară pentru a analiza fiecare caz în parte.
(5) În cazul în care organizaţia sindicală nu îşi exprimă avizul scris în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relaţiile de muncă potrivit legii.

ART. 48

Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, cetăţenie, limbă, boală cronică contagioasă, infectare Hiv, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată.

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

c) pentru executarea drepturilor prevazute la art.17 alin.(3) (dreptul la informare), art. 18 alin.(1) (dreptul la informare în cazul desfăşurării activităţi în străinatate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) şi art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formarea profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii.

ART. 49

(1) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfăşurării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii, la sesizarea scrisa a reprezentantilor sindicatului semnatar al contractului colectiv de munca.

(3) Cercetarea disciplinară poate fi iniţiată şi la solicitarea Uniunii Sindicale SANITAS Bucureşti şi a Federaţiei SANITAS din România la care este afiliat Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan".

ART. 50

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan", în condiţiile art.59 lit.a) din Codul Muncii.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desfiinţării angajatorului, în condiţiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat.

ART. 51

(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii 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 cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i) pe perioada concediului fără plată acordat în condiţiile prezentului Contract Colectiv De Muncă.

j) pe durata concediului de acomodare;

k) pe durata efectuarii concediului paternal si a concediului de ingrijitor sau pe durata absentarii de la locul de munca in conditiile reglementate la art. 152^2 din Codul Muncii.

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

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

ART. 52

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea Sindicatului Sanitas din I.N.G.G. „Ana Aslan", în următoarele situaţii:
a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin: Contractul Individual De Muncă, Contractul Colectiv De Muncă aplicabil sau Regulamentul Intern, ca sancţiune disciplinară;
b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau în arest la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului De Procedură Penală.

ART. 53

(1) Concedierea pentru săvârşirea 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 şi în termenele stabilite de lege şi prezentul Contract Colectiv De Muncă.
(2) Procedura evaluării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situaţia în care salariatul nu corespunde profesional. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare va fi stabilită de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 -2025.
Termenele şi condiţiile cercetării disciplinare prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară în Anexa nr. 9 la prezentul Contract Colectiv De Muncă.
(3) Încetarea CIM în perioada de probă se face în baza evaluării şefilor ierarhici superiori.

ART. 54

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condiţiile prevăzute la Art. 51 alin.(1), lit. b) şi c), angajatorul are obligaţia 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 situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART. 55

(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea Contractului Individual De Muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia (dificultăţi economice, transformări tehnologice sau a reorganizării activităţii, etc.).
(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, fundamentată economic.

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

ART. 56

Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

ART. 57

(1) În cazul concedierii colective pentru motive care nu ţin de persoana lor salariaţii beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.
(2) În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.
(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanţii Sindicatului SANITAS - I.N.G.G „Ana Aslan", iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceleiaşi organizaţii sindicale.
(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziţia Sindicatului SANITAS - I.N.G.G „Ana Aslan" planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.
(5) În cazul în care I.N.G.G „Ana Aslan" va proceda la concedieri colective, conform actelor normative iniţiate de ordonatorul principal de credite, salariaţii vor beneficia de protecţie conform legislaţiei în vigoare la momentul dispunerii concedierii colective, compensaţii băneşti în valoare de:
- pentru vechime de 0 - 5 ani – 5 salarii brute lunare
- pentru vechime între 5 - 10 ani – 12 salarii brute lunare
- pentru vechime peste 10 ani – 24 salarii brute lunare.

(6) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din I.N.G.G „Ana Aslan", va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizaţiei sindicale semnatara a prezentului Contract Colectiv De Muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă.
(7) În cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta este obligat de a respecta prevederile Art. 69 din Legea 53/2003 precum şi Legea 467/2006 – privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor. Sindicatul SANITAS din I.N.G.G „Ana Aslan" este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.
Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, Sindicatul SANITAS I.N.G.G. ANA ASLAN semnatar al prezentului CCM este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.
(8) În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariaţii concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.
(9) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (8) nu îşi manifestă expres consimţământul în termen de 10 zile calendaristice sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART. 58

Prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de:
a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;
b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;
c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

ART. 59

(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetenţelor profesionale sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situaţii perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepţia persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.

(3) În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulat.

ART. 60

(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 133 al prezentului contract;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condiţiile prevăzute de Codul Muncii.

(2) Decizia de concediere se emite în scris, şi sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.

(3) Salariaţii care consideră că au fost concediaţi pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligaţia de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfăşurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152^1 (concediu de îngrijitor), 152^2 (absenţe recuperate), 153^2 (concediu paternal) şi art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar faţă de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

ART. 61

(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege şi de prezentul Contract Colectiv De Muncă este lovită de nulitate absolută. Nulitatea absoluta poate fi constatată prin acordul părtilor, iar în cazul în care nu se ajunge la consens se va pronunta de către instanta judecătorească.

ART. 62

(1) În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

(2) În cazul unui conflict individual de munca, partile vor acţiona cu bună credinţă şi vor încerca soluţionarea amiabilă a acestuia.

(3) În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor individuale de muncă părţile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acţiunea în instanţă, realizată de o comisie stabilită de părţile semnatare ale CCM la fiecare nivel. Procedura va fi negociată la nivel de unitate, de partenerii sociali, în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 63

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

SANITAS I.N.N.G. Ana Adan

(2) La solicitarea salariatului, instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

ART. 64

(1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă 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 părţi în Contractul Individual De Muncă sau, după caz, cel prevăzut în Contractele De Muncă aplicabile şi este de 20 zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.
(5) Pe durata preavizului Contractul Individual De Muncă continuă să îşi producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să îşi îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.
(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceloraşi criterii ca şi în cazul ocupării posturilor vacante.
(7) În situaţia 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 îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

ART. 65

(1) a) În cazul modificării sursei şi al modului de finanţare, precum şi în cazul externalizării şi privatizării, potrivit legii, pentru unitate, secţii, ambulatoriu de specialitate etc., angajatorul semnatar al Contractului Colectiv De Muncă, al Contractului Individual De Muncă, va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea în muncă şi funcţie pentru minim 10 ani conform Contractului Individual De Muncă al personalului preluat.

b) I.N.G.G. „Ana Aslan" şi Sindicatul Sanitas se obligă să facă demersuri la forurile superioare - Ministerul Sănătăţii, să sprijine rezolvarea cazurilor ivite, pentru respectarea prevederilor Art.65 alin.(1), lit.a).

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislaţia în vigoare pentru funcţia şi gradul profesional respectiv, indiferent de sursa de finanţare.
(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, I.N.G.G „Ana Aslan" va consulta organizaţia sindicala semnatara a prezentului Contract Colectiv De Muncă, în ceea ce priveşte posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi.
(4) În cazul externalizării serviciilor medicale şi nemedicale din unităţile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea sanitară, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract, conform prevederilor legale.
(5) Drepturile salariale ale personalului preluat şi celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului şi se acordă cel puţin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unităţile sanitare publice.

CAPITOLUL 3
Condiţii privind Sănătatea Şi Securitatea În Muncă

ART. 66

(1) Unitatea are obligaţia să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieţii şi a sănătăţii salariaţilor.
(2) Unitatea are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.
(3) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.
(4) Măsurile privind sănătatea şi securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.
(5) Prevederile legale de sănătate şi securitate a muncii sunt considerate de părţi a fi minim obligatorii.

ART. 67

(1) Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.
(2) Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit Legii Securităţii Şi Sănătăţii În Muncă nr. 319/2006, cu modificările şi completările ulterioare, la nivelul unităţilor se vor organiza, după caz, Comitete De Securitate Şi Sănătate În Muncă.
(3) Comitetul De Securitate Şi Sănătate În Muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii Sănătăţii Şi Securităţii În Muncă.
(4) În stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:
a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea Sănătăţii Şi Securităţii În Muncă a lucrătorilor, precum şi ameliorarea condiţiilor de muncă;
b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă.
c) părţile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condiţiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor şi a documentelor specifice muncii potrivit legii.
(5) Părtile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea Sistemului Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate, de monitorizare a îmbolnăvirilor din sectorul bugetar Sănătate si identificarea situatilor care au caracterul de boli profesionale.
(6) Demersurile prevăzute la alin. (5) urmează a fi transpuse într-un plan de acţiuni la nivel de unitate, în termen de 6 luni de la data inrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025, cu acordul Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan", semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă.
(7) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă au dreptul la instruire corespunzatoare.
(8) Instruirea prevazuta la alin.(7) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara unităţii, fie online.

ART. 68

(1) Angajatorul are obligaţia să asigure Securitatea Şi Sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă şi activităţi prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contract cu sângele şi/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea standardelor universale prevăzute în O.M.S. nr.1101/2016 şi a prevederilor legale în vigoare.

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

ART. 69

Măsurile specifice de Securitate Şi Sănătate În Muncă cu caracter general luate la nivelul unităţii vor fi prevăzute în regulamentul intern.

ART. 70

(1) În cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea Securităţii Şi Sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine 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 priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucţiuni corespunzătoare lucrătorilor.

ART. 71

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a Sănătăţii Şi Securităţii În Muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de Securitate Şi Sănătate În Muncă angajatorul se consultă cu Sindicatul SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan", precum şi cu Comitetul De Securitate Şi Sănătate În Muncă.

ART. 72

Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

ART. 73

(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul Securităţii Şi Sănătăţii În Muncă din fonduri proprii.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu Comitetul De Securitate Şi Sănătate În Muncă şi cu Sindicatul SANITAS al I.N.G.G. „Ana Aslan".

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

(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

(5) Timpul alocat instruirii salariaţilor în domeniul Protecţiei Muncii este considerat timp de muncă.

ART. 74

Fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

ART. 75

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze Securitatea Şi Sănătatea salariaţilor.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării Sănătăţii Şi Securităţii salariaţilor.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

ART. 76

(1) Comitetul de Securitate şi Sanătate în Muncă se organizează la unităţile persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

(2) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe Comitete De Securitate Şi Sănătate În Muncă.

(3) În situaţii în care nu se impune constituirea Comitetului De Securitate Şi Sănătate În Muncă, atribuţiile specifice ale acestuia revin reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul Securităţii Şi Sănătăţii lucrătorilor.

ART. 77

Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea Comitetului De Securitate Şi Sănătate În Muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 şi se regăsesc în Regulamentul Intern al unităţii.

ART. 78

Angajatorii au obligaţia să asigure accesul gratuit al salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 79

(1) Organizarea activităţii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, precizarea atribuţiilor şi a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul Sindicatului Sanitas din Institutul Naţional de Gerontologie şi Geriatrie „Ana Aslan" semnatar al Contractului Colectiv de Muncă, care se acordă în termen de maxim 6 zile lucrătoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi este atribuţia angajatorului şi instituţiilor abilitate după caz.

ART. 80

(1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condiţiilor concrete de desfăşurare a activităţii, la cererea uneia dintre părţile semnatare ale Contractului Colectiv De Muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă şi maximă prevăzută prin O.M.S. se stabileşte de comun acord între angajator şi Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan" cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al I.N.G.G. „Ana Aslan".

(3) La cererea motivată a conducerii INGG ANA ASLAN, cu consultarea sindicatului SANITAS INGG – ANA ASLAN se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al I.N.G.G. „Ana Aslan".
(4) Părţile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în Institutul Naţional de Gerontologie şi Geriatrie „Ana Aslan", sub normativele de personal prevăzute de legislaţia în vigoare.

ART. 81

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat la încheierea Contractului Individual De Muncă.
(2) În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

ART. 82

(1) În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot :

a) recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

b) sesiza organele abilitate ale caror concluzii sunt obligatorii pentru ambele părţi.

(2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu si a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia si procedura vor fi negociate la nivel de unitate de partenerii sociali în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025.
(3) În cazul aparitiei unor divergente legate de rezultatele aplicării procedurii, părtile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat.
(4) Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator din sumele colectate prin contribuţia salariaţilor care nu sunt membrii de sindicat sau din bugetul propriu.

ART. 83

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestora se stabilesc de către I.N.G.G. „Ana Aslan", cu avizul Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan", în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiţii de muncă aprobat prin H.G. nr. 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autorităţile abilitate în acest sens.
(2) Pentru condiţii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabileşte de conducerea I.N.G.G. „Ana Aslan", de comun acord cu Sindicatul SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan" şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri şi cheltuieli.
(3) Prevederile alin. (1) si (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.
(4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiţii deosebit de periculoase, la nivel de I.N.G.G. „Ana Aslan", procedura va fi negociată cu Sindicatul SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan" în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 84

(1) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 4.

(2) Echipamentul de protecţie se asigură de către angajator potrivit normelor legale în vigoare privind cerinţele minime de Securitate Şi Sănătate În Muncă, pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecţie la locul de muncă.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum şi echipamentul de protecţie sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea şi de calitatea necesare asigurării unei asistenţe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 7.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanţii I.N.G.G „Ana Aslan" şi cei ai Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan" semanatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr.5.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri şi cheltuieli al I.N.G.G „Ana Aslan" sumele necesare alimentaţiei compensatorii de protecţie prevăzute la Anexa nr. 4, precum şi pentru materialele igienico-sanitare şi echipamentul de protectie prevăzute în Anexa nr.7.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării şi a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 5, se acordă cu avizul Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan".

(7) Ministerul Sănătăţii va avea în vedere introducerea în cadrul indicatorilor de evaluare a activităţii managerilor un indicator specific asigurării măsurilor de protecţie a sănătăţii salariaţilor prevăzute la alin. (1) - (4).

ART. 85

(1) Angajatorul este obligat să asigure pe cheltuiala sa Servicii De Medicina Muncii prevăzute de lege, cel puţin o dată pe an, examinarea medicală gratuită şi completă a salariaţilor, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC şi pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B şi C şi teste Coronavirus (la cererea şi cu acordul salariaţilor).

(3) Examenele medicale de Medicina Muncii periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) La nivelul I.N.G.G „Ana Aslan" se vor asigura prestaţii medico-sanitare pentru salariaţii unităţii, conform legislatiei în vigoare, respectiv Legea nr.95/2006 republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(5) Procedura privind Norma de aplicare a prevederilor Art. 24 alin.(1) din O.U.G.nr. 115/2004 aprobată prin Ordin M.S. şi C.N.A.S. nr.886/2018/2007 – conform Anexei nr. 12.

(6) Conform CCM I.N.G.G.Ana Aslan", în I.N.G.G. „Ana Aslan" se asigură gratuit şi alte prestaţii medico-sanitare pentru salariaţii unităţii.

ART. 86

(1) În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacităţii de muncă, salariaţii vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate şi alimentaţie de protecţie a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

ART. 87

(1) În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariaţii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condiţiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

(3) Prevederile legate de Sănătate Şi Securitate în Munca sunt considerate de părţi a fi minime.

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

ART. 88

La nivel de unitate se vor stabili si urmări permanent parametrii de microclimat necesari la fiecare loc de muncă în vederea luării Măsurilor De Protecţia Muncii specifice, precum şi programul de control al realizării măsurilor stabilite.

ART. 89

Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor, cu privire la Normele Şi Instrucţiunile De Protecţia Muncii.

ART. 90

(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:
a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
b) asigurarea Securităţii Şi Sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.
(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajaţii din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viaţa şi sănătatea pacienţilor.
(3) Angajatorul asigura amenajarea anexelor sociale la locul de munca dotate cu apa calda si rece. Ele includ spatiile de tip veghe si camerele de asteptare din timpul gărzii.
(4) La cererea sindicatului, angajatorul asigura in limitele posibilitatilor conditile necesare pentru servirea mesei in incinta unitatii.
(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, dacă este cazul, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

ART. 91

(1) Părţile se obligă să asigure un regim de Protecţie Specială A Muncii femeilor şi tinerilor conform legislatiei în vigoare.
(2) Părtile asumă principiul european al armonizării vietii profesionale cu viata de familie ca unul dintre elementele centrale ale cresterii calitătii vietii profesionale a angajatilor, cu respectarea prevederilor legale .

(3) Una dintre formele esentiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vietii profesionale cu viata de familie, transpusa in Anexa nr. 14.

ART. 92

(1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.
(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentantilor sindicatului SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă

CAPITOLUL 4
Salarizarea şi alte drepturi salariale

ART. 93

(1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, părţile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariaţi şi a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislaţiei în vigoare.

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

(2) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.
(3) În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale si asimilate salariilor şi sumele aferente pentru acordarea indemnizatiei de hrană, in conformitate cu dispozitiile legislatiei în vigoare - Legea 153/2017 modificată şi completata .
(4) Salariile, indemnizaţia de hrană şi alte drepturi de natura salarială se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorului.
(5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranşă, la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
(6) Sistemul de salarizare a personalului din unităţile sanitare publice finanţate din venituri proprii şi de la bugetul de stat sunt stabilite prin lege.
(7) Angajatorul nu poate negocia şi 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 salariaţilor privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcţii a personalului, acordarea de drepturi salariaţilor, atrage răspunderea materială şi disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.
(9) Începand cu data de 01.01.2022 salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.
(10) Prevederile alin. 9 se aplică şi pentru salariatul plătit cu salariu de bază minim brut pe ţară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 luni fiind calculată începând cu data de 01.01.2022.

ART. 94

(1) Criteriile de încadrare salarială şi evaluare pentru unităţile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi ai organizaţiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.
(2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performanţelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se stabileşte prin Ordin al Ministrului Sănătăţii, conform legislaţiei în vigoare.

ART. 95

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinaţie, de angajator şi sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" înaintea negocierii Contractelor de Furnizare Servicii Medicale semnate cu Casa de Asigurări de Sănătate, pentru a acoperi integral şi la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.
(2) Drepturile salariale sunt cele stabilite de Legea – cadru nr. 153/2017 modificată şi completată şi a altor acte normative aplicabile.
(3) In situaţiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină conform procedurii specifice. Această procedură va fi stabilită de semnatarii prezentului contract în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare a acesteia prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 96

(1) Sporurile acordate personalului din unitate se vor acorda conform legislaţiei în vigoare, cu consultarea Sindicatului SANITAS I.N.G.G. « Ana Aslan » şi se adopta prin Hotarare de Guvern.
La data semnarii prezentului Contract Colectiv de Munca aceste sporuri sunt cele reglementate de H.G. nr. 153/2018 modificată şi actualizată, pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiţii de muncă

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

prevăzut în Anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum şi a condiţiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Sănătate şi asistenţă socială", Hotărârea nr. 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiţii de muncă, precum şi a condiţiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupaţională de funcţii bugetare "Administraţie" din administraţia publică centrală, Legea - cadru nr.153/2017 şi se acordă în condiţiile stabilite de Ministerul Sănătăţii, conform Adresei nr.SP/6112/31.05.2018 şi a altor acte normative aplicabile.
(2) Garanţia în bani, reţinută salariaţilor care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.
(3) Salariaţii care au gestiune în primire beneficiază de o majorare salarială pentru gestiune, conform legislaţiei în vigoare.

ART. 97
(1) Alte drepturi de personal:
a) plata orelor suplimentare, conform legislaţiei în vigoare;
b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localităţii şi în afara localităţii în interesul serviciului, potrivit legii.
d) sporurile aferente orelor de gardă suplimentare cu timp partial.
c) premiile şi alte drepturi acordate conform legilor în vigoare.
e) tariful orar al orelor de gardă suplimentare programului normal de lucru aferent contractului individual de baza.
(2) Condiţiile de diferenţiere şi criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentantilor sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan".

ART. 98
(1) Premiile de excelenţă individuale lunare nu pot depăşi, lunar, două salarii de bază minim brute pe ţară garantate în plată şi se stabilesc de către ordonatorul de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinaţie, în condiţiile legii, cu consultarea sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă.
(2) Pentru personalul care a participat direct la obţinerea unor rezultate deosebite în cadrul instituţiei, se pot acorda premii de excelenţa, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază aferente personalului prevazut în statul de funcţii, sub condiţia încadrării în fondurile aprobate prin buget, şi în condiţiile Art.26 din Legea - cadru nr.153/2017, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi a legislaţiei în vigoare.
Pentru personalul medical şi de specialitate se pot acorda stimulente financiare lunare, în limita a două salarii minime brute pe ţară a căror finanţare este asiguratăa din veniturile proprii ale instituţiei, în limita bugetului aprobat, în condiţiile Legii nr.95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, repblicată, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 99
(1) Formele de organizare a muncii în cadrul I.N.G.G „Ana Aslan" sunt următoarele:
a) norma de timp;
b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.
(2) Forma de organizare a muncii şi cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activităţi şi fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al reprezentanţilor sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă.

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

ART. 100

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

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

ART. 101

În caz de desfiinţare a unităţii, drepturile salariale ale angajaţilor sunt garantate.

În caz de desfiinţare a unităţii, salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi şi drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalţi creditori să îşi revendice cota-parte.

ART. 102

Angajatorii sunt obligaţi să ţină evidenţa în care se menţionează salarizarea pentru activitatea desfăşurată în baza Contractului Individual De Muncă, alte drepturi de care salariaţii au beneficiat şi cursurile de pregătire şi de perfecţionare profesională acreditate absolvite şi să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL 5
Timpul de muncă şi timpul de odihnă

ART. 103

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale.

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabile şi ale legislaţiei în vigoare.

(3) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activităţii, care stabileşte orele şi zilele când începe şi când se încheie prestarea muncii. Modelul de oranizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă şi repartizarea sa în funcţie de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.

ART. 104

(1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de regula de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia în vigoare.

(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislatia aplicabilă şi/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână.

(3) Modificarea excepţiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan". semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă.

ART. 105

(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 funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

ART. 106

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 104, alin. (1), durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.
(3) La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile 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 SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan".
(5) Pentru salariatii care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru limita se calculează în mod proportional.

ART. 107

(1) Personalul care îşi desfăşoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unităţi cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă şi duminică.
(2) Personalului care îşi desfăşoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică şi sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.
(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaţilor se poate dispune numai în scris şi cu consultarea reprezentanţilor organizaţiei Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă.
(4) Munca prestată de personalul din unităţile sanitare, în vederea asigurării continuităţii activităţii, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plăteşte cu un spor de 100% din salariul de bază al funcţiei îndeplinite, cu conditia încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget şi cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea cadru nr. 153/2017.
(5) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale în vigoare, aplicabile.
(6) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare, aplicabile.
Munca prestata si platita conform alin. (2) şi ()4 nu se compensează şi cu timp liber corespunzător.
(7) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puţin două repaosuri săptămânale în zilele de sâmbătă şi duminică, cumulate.
(8) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

ART. 108

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităţii, cu consultarea reprezentanţilor sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", semnatar al Contractului Colectiv de Muncă.
(2) Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în Contractul Individual de Muncă.

ART. 109

(1) Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.
(2) Prevederile alin. (1) sunt transpuse în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afişat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârşitul lunii anterioare pentru luna următoare.

ART. 110

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediu de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză şi cu avizul sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" semnatar al Contractului Colectiv de Muncă, această posibilitate fiind prevăzută în Regulamentul Intern şi în Contractul Individual de Muncă.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărţită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(3) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor Art. 104 - 106 din prezentul Contract Colectiv De Muncă.

(4) Angajatorul are obligaţia de a ţine la locul de muncă evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat cu evidenţierea orelor de începere şi de sfârşit ale programului de lucru şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

(5) Pentru salariaţii mobili şi salariaţii care desfăşoară muncă la domiciliu, angajatorul ţine evidenţa orelor de muncă prestate zilnic, de fiecare salariat în condiţiile stabilite cu salariaţii prin acord scris, în funcţie de activitatea specifică desfăşurată de acestia.

ART. 111

(1) Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afişând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului/graficului de lucru, cât şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

(2) Şedinţele de lucru se vor desfăşura doar în timpul programului.

ART. 112

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferentă unui contract cu timp de munca integral este considerată muncă suplimentară.

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

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situaţia în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.

(4) Lipsa solicitării scrise a angajatorului 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.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână, conform legislatiei în vigoare.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parţial.

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

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", semnatar al Contractului Colectiv de Muncă.

ART. 113

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

ART. 114

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate şi nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalţi salariaţi încadraţi în funcţii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alţi salariaţi din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

(2) Pe perioadele menţionate la alin.(1) se va utiliza angajare, prin cumul, în condiţiile legii, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absenţa persoanelor titulare.

ART. 115

(1) La nivelul unităţii sanitare, în funcţie de atribuţiile conferite de Fişa Postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili necesarul de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan" şi în limitele reglementărilor legale privind normativele de personal în vigoare.

(2) Cu avizul reprezentanţilor Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" semnatar al Contractului Colectiv de Muncă, care se acordă în termen de 6 zile, se va stabili necesarul minim de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă, conform normativului de personal obligatoriu elaborat de Ministerul Sănătătii.

(3) Normativele de personal specifice conform legislaţiei în vigoare se regăsesc în Regulamentul Intern al unităţii, care va fi adaptat conform clauzelor prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

(4) Anual, se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelate cu necesităţile activităţilor desfăşurate şi cu normativul de personal.

(5) Examinarea şi reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară Angajator - reprezentanţii Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan" conform legislaţiei în vigoare.

ART. 116

(1) În sectorul public de sănătate perioada de timp aferentă schimbului de tură constituie timp de muncă. În compensarea timpului de muncă aferent schimbului de tură angajaţii care lucrează în ture au dreptul la o pauză de masă zilnică de 30 minute, inclusă în timpul de lucru, fără prelungirea acestuia.

(2) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin regulamentul intern, care va fi adaptat conform clauzelor prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

ART. 117

(1) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

ART. 118

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 şi 2 ianuarie;
- 6 ianuarie – botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie- Soborul Sfântului Prooroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie – Ziua Copilului;
- prima şi a doua zi de Rusalii;

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

- 15 August -Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie – Sf. Andrei;
- 1 decembrie - ziua Naţională a României;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.
- Pentru salariaţii care aparţin unui cult religios legal, creştin, zilele libere pentr Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşte, prima şi a doua zi de Rusalii, se acorda în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult.
- Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

ART. 119

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracţionat etc., cu avizul Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă, aviz care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(2) Părţile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminică şi în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea funcţionarii instituţiei, care furnizează servicii continue de asistenţa medicală şi de îngrijire, după caz.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaţilor care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariatilor pe ture. Procedura va fi negociată de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 120

(1) Salariaţii care lucrează în condiţii de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului Contract Colectiv de Muncă - Anexa nr. 4.

(2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului Contract Colectiv De Muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale şi vechimea în muncă.

ART. 121

(1) Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan", fiind anexă la Contractul Colectiv de Muncă la nivelul unităţii.

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

(3) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracţionarea programului de muncă.

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

(5) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

ART. 122

(1) La unităţile unde programul se desfăşoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopţii, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 - 6,00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite, în cazuri excepţionale.

(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore şi 12 cu 24 ore, salariatul având obligaţia efectuării serviciului de dimineaţă, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

ART. 123

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

(3) Angajaţii au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporţional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 124

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul Contract Colectiv de Muncă va fi prevăzută în Contractul Individual de Muncă şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

2.1 La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de ingrijitor si perioada absentei de la locul de munca in conditiile prevazute la art. 152^2 din codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

2.2 În situaţia 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 situaţia 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.

2.3 Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile 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.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul C.C.M., va fi prevazută în Contractul Individual de Munca şi se acoordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic şi se stabileşte pentru fiecare salariat în funcţie de vechimea în muncă, după cum urmează:

a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;

c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;

d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;

e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;

f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) şi f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeaşi unitate, până la maxim 8 zile aferente vechimii de 40 de ani în aceiaşi unitate. Beneficiază de vechime în aceeaşi unitate şi salariaţii trecuţi de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispoziţiilor legale.

(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar, obligatoriu, una dintre tranşe va fi de minim 10 zile lucrătoare.

(6) În situaţii de forţă majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului şi cu acordul angajatorului şi avizul organizaţiei sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parţial sau în totalitate.

(8) La cererea salariatului indemnizaţia de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

ART. 125

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

În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză si avizul sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan", angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea Angajatorului şi avizul sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă, ce 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.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile art. 152^2 din Codul Muncii se consideră perioade de activitate prestată.

ART. 126

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, în condiţiile Art. 150 din Codul Muncii, care nu poate fi mai mică decât urmatoarele:

(a) salariul de bază;

(b) sporuri pentru locurile de muncă cu condiţii grele, deosebit de periculoase şi periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiţii de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfăşoară în condiţii deosebite, pentru unităţi sanitare cu specific deosebit şi localităţi cu condiţii deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate;

(c) alte drepturi salariale, cu carcater permanent, potrivit prevederilor legislaţiei în vigoare.

(2) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

(3) Indemnizaţia 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.

(4) La stabilirea indemnizaţiei de concediu de odihnă se iau în calcul şi drepturile salariale aferente indemnizaţiei de hrană.

ART. 127

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

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

ART. 128

(1) Salariaţii nevăzători, alte persoane cu handicap, precum şi cei încadraţi în grade de invaliditate şi tineri în vârstă de până la 18 ani, reprezentaţi de sindicatul Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaţilor, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 5 la prezentul contract.

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

(3) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare "in vitro" beneficiază anual de un concediu de odihnă suplimentar plătit de trei zile care se acordă după cum urmează:
a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;
b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

ART. 129
(1) Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului Contract Colectiv de Muncă.
(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanţă şi voucherele de vacanţă se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.

ART. 130
(1) Salariaţii au dreptul la zile libere lucrătoare plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:
a) căsătoria salariatului - 5 zile;
b) naşterea unui copil - 4 zile;
c) căsătoria unui copil - 4 zile;
d) decesul soţului/soţiei, copilului, frate/sora, socrilor şi rudelor de gradul I şi II inclusiv - 5 zile;
e) ziua de naştere a salariatului, maxim 3 zile pe an pentru situaţii speciale (prima zi de şcoală etc.) plătite, la cerere, urmând a se efectua recuperarea lor, în termen de 60 de zile, cu condiţia ca persoana care solicită să nu mai dispună/să nu mai deţină nicio zi de concediu de odihnă neefectuat la data solicitării;
(f) concediu paternal 10 zile sau 15 zile după caz conform legii.
(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unităţii.
(3) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condiţiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătăţii copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulţi copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.
(4) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătăţii.

CAPITOLUL 6
Protecţia socială a salariaţilor membri ai Sindicatului Sanitas din I.N.G.G. „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă

ART. 131
(1) Părţile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute şi/sau fără respectarea prevederilor legale.
(2) În concordanţă cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea şi avizul scris al Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan" din unitate.
(3) Institutul poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, în funcţie de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri şi cheltuieli, cu acordul Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan".

ART. 132
În cazul în care Angajatorul din I.N.G.G. „Ana Aslan" a aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a I.N.G.G. „Ana Aslan", cu avizul reprezentanţilor sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan", cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate a acestora, aviz care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligaţia de a comunica în scris celor în cauză urmatoarele:
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 Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

ART. 133
(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:
a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cu exceptia contractelor pentru garzi suplimentare, precum şi cele care cumulează pensia cu salariul;
b) persoanele care îndeplinesc condiţiile 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 soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface Contractul Individual De Muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţi văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, precum şi salariaţi 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 perfecţionare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activităţii pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

ART. 134
(1) Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a Contractului Individual De Muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art. 133 are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului, în concordanţă cu criteriile stabilite de comun acord de angajator şi Sindicatul Sanitas „Ana Aslan" .
(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).
(3) În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

ART. 135
Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului Contract Colectiv De Muncă.

ART. 136
(1) Salariaţii beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin lege.
(2) La nivel de unitate se pot stabili si alte drepturi conform prevederilor legale prevazute în Contract Colectiv de Muncă I.N.G.G. „Ana Aslan".

ART. 137
(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului;
b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin proces - verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.
(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", Inspectoratului Teritorial de Muncă Bucuresti şi Direcţiei de Sănătate Publică Bucuresti aparitia 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 Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", conform prevederilor legale.
(4) Reprezentanţii Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.
(5) Pentru constituirea bazei de date privind potenţialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaţilor, în momentul instituirii.

ART. 138

Angajaţii au dreptul la acordarea de indemnizaţii/vouchere de vacanţă – în conditiile legii. Compensarea biletelor de tratament şi recuperare, acordate tuturor salariaţilor din sector sanitar şi personalului care lucrează în structura de conducere şi execuţie a organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii şi Solidaritatii Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea Sindicatului SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan".

ART. 139

(1) Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisia mixta Angajator - Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan".
(2) Comisiile mixte îşi desfăşoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecţie ce respectă principiile şi procedura egalităţii de şanse.

ART. 140

(1) Angajatorul este obligat să acorde indemnizaţia de hrană în conformitate cu prevederile legale (Legea nr.153/2017) şi se ia în calcul la stabilirea indemnizaţiei de concediu de odihnă.
(2) Beneficiază de indemnizaţia de hrană lunar toţi salariaţii I.N.G.G. „Ana Aslan"
(3) Valoarea nominală a indemnizaţiei de hrană este în limita celei prevăzute de lege.
(4) Plata indemnizaţiei de hrană se face în data de 15 ale lunii, odată cu plata salariului.

ART. 141

(1) Contravaloarea deplasării salariaţilor cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.
(2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.

ART. 142

(1) Dupa efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariata poate beneficia de concediu fără plată de încă 1an de zile, în baza unei cereri depuse şi aprobată de conducerea instituţiei şi avizul Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", postul rămânând temporar vacant şi neputând fi desfiinţat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situaţie.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariata va fi încadrată pe postul avut iniţial, 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 creştere a copilului şi nici în primul an de la reluarea activităţii.

ART. 143

Salariata 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 şi vechimea în muncă.

ART. 144

Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, şi de posibilitatea schimbării locului de muncă.

ART. 145

Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin Regulamentul Intern de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 8.

ART. 146

1) Personalul din Institutul Naţional de Gerontologie şi Geriatrie „Ana Aslan" beneficiază de servicii medicale, tratament şi medicaţie, în regim gratuit conform prevederilor legale şi ale prezentului Contract Colectiv De Muncă.

2) Lista beneficiilor va fi stabilită de părţile prezentului CCM I.N.G.G. „Ana Aslan".

3) Personalul din Institutul Naţional de Gerontologie şi Geriatrie „Ana Aslan" beneficiază de gratuitate în acordarea de explorări clinice şi paraclinice .

4) O dată pe an fiecare salariat beneficiază gratuit de efectuarea următoarelor analize şi care pot fi efectuate:

- toate odată;
- în etape .

Analizele vor fi interpretate de medicul de familie, specialist, curant, etc. al fiecărui salariat.

a) Analizele de screening, la cererea salariatului, fără indicaţia unui medic:

- EKG
- Hematologie : - HLG
  - VSH
- Biochimie : - Glicemie
  - Creatinina
  - Uree
  - Acid Uric
  - AST
  - ALT
  - Colesterol
  - Colesterol – HDL + LDL
  - Trigliceride
  - Na+
  - Ca total
  - K+
  - Cl+
  - TSH
  - Sumar urină

b) La indicaţia medicului, dar nu mai mult decât o dată pe an:
- Markeri tumorali :

Femei	- CEA – colon - OVCA CA 125 - 27.29 CA 15-3
Bărbaţi	- PSA

- Factori reumatoid
- PCR
- CT, DEXA, Mamografi
- ECO
- EEG
- Radiografii
- Bacteriologie

c) Salariaţii cu boli cronice vor beneficia de gratuitate la analizele care trebuie efectuate periodic, cum ar fi: INR, hemoglobină glicozilată, etc., numai cu biletul de ieşire din spital şi prescripţia medicului specialist şi a medicului de familie.
d) Modul de aplicare al punctelor a), b), c) de la prezentul articol va fi conform Anexei nr. 10.
4) Angajatorul va face toate demersurile necesare în vederea aplicării prevederilor alineatului 1.

CAPITOLUL 7
Formarea profesională

ART. 147

(1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează sau se perfecţionează sau îşi actualizează cunoştinţele profesionale şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.
(2) Dobândirea unei specialităţi şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.
(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie.
(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului (unităţii), potrivit legii.
(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. g) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat, în funcţie de nivelul organizării, din bugetul de stat şi din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinaţia acestor sume.
(7) Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obţinute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învăţământul universitar, părţile convin Procedura pentru Implementarea Echivalării Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală. Procedura va fi negociată de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 148

(1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:
a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
b) obţinerea unei calificări profesionale;

SANITAS I.N.N.C. Ana Aslan

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
f) prevenirea riscului şomajului;
g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.
(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale şi de formare.
(3) Metodologia de organizare a Mentoratului, Adaptării şi Practicii Profesionale va fi stabilită de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 149
Formarea profesională a salariaţilor se va realiza prin formele reglementate de legislaţia specifică astfel:
a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;
b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;
d) ucenicie organizată la locul de muncă;
e) formare individualizată;
f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.
g) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relaţiilor de muncă şi a dialogului social;

ART. 150
(1) Angajatorul, după consultarea/de comun acord cu Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", stabileşte următoarele:
a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual şi controlul aplicării acestuia;
b) sindicatul semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă va participa, prin împuterniciţii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;
c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan"cu cel puţin 3 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;
d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, unitatea va analiza cererea împreună cu Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" semnatar al prezentului contract;
e) salariaţii care au încheiat acte adiţionale la Contractul Individual De Muncă în vederea formării profesionale sunt obligaţi să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.
(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţa tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin: afişare la avizierul Institutului şi pe site-ul unităţii.
(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală elaborate de către Angajator, după consultarea Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" sunt anexe ale Contractului Colectiv de Muncă de la nivel de Institut.

ART. 151

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) 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, cu consultarea Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", și fac obiectul unor acte adiționale la Contractele Individuale de Muncă.

ART. 152

(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) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază conform gradațiilor corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

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

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

ART. 153

(1) 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 SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan".

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), 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.

(3) Decizia menționată la alin. (2) va fi luată în mod transparent, în baza unor criterii obiective și în acord cu interesele unității transpuse în planul anual/multianual de formare.

ART. 154

Salariații care au încheiat un act adițional la Contractul Individual de Muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională.

ART. 155

(1) Salariații au dreptul să beneficieze, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

ART. 156

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

ART. 157

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.
(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

ART. 158

(1) În cazul în care Angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.
(2) În situaţia prevăzută la alin. (1) indemnizaţia de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.
(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

ART. 159

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

ART. 160

(1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:
a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;
b) cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.
(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

ART. 161

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către Angajatorul persoană juridică, care are cel puţin 21 de salariaţi, împreună cu organizaţiile profesionale corespunzătoare şi cu consultarea reprezentanţilor Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.
(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariaţii în primii 5 ani de activitate şi periodic de ceilalţi salariaţi.
(3) Programarea individuală se face de către Angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea şefului său direct şi avizul reprezentanţilor Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producţie la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea Angajatorului şi avizul reprezentanţilor Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
(5) Cursurile de perfecţionare şi specializare profesională se avizează de organizaţiile profesionale constituite potrivit legii.
(6) Cursurile privind relaţiile de muncă şi dialogul social se avizează de reprezentanţii Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan".

ART. 162
(1) Salariaţii nou angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct şi cu avizul reprezentanţilor Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.
(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toţi salariaţii aflaţi la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariaţii care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific şi salariaţii care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puţin 5 ani de întrerupere.
(3) Stagiile de adaptare şi practică profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării şi Practicii Profesionale. Metodologia va fi elaborata de Ministerul Sănătăţii împreună cu partenerii sociali şi va fi adoptată prin Ordin al M.S. în termen de 9 luni de la înregistrarea C.C.M. – M.S., respectiv septembrie 2023.

ART. 163
(1) Cursurile de formare organizate de Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" şi Angajator sunt creditate prin conţinutul lor cu pregătirea şi perfecţionarea profesională.
(2) Programele de pregătire menţionate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizaţia profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.
(3) Cursurilor de formare iniţială sau specializare li se aplică principiul recunoaşterii reciproce.

ART. 164
Reprezentanţii Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" semnatar al Contractului Colectiv de Muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea şi perfecţionarea profesională şi managerială şi la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

ART. 165
(1) I.N.G.G „Ana Aslan" se obligă să sprijine toţi beneficiarii şi partenerii contractelor de finanţare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea şi participarea salariaţilor la cursurile de formare.
(2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaţilor; la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri şi va asigura spaţiul necesar afişării materialelor informative în acest sens.
(3) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale şi informarea salariaţilor în acest sens.
(4) Părţile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanţării formării aferente planului I.N.G.G „Ana Aslan" de formare prin intermediul fondurilor structurale.
(5) Informaţiile cu privire la politica generala de formare a salariaţilor vor fi menţionate în CCM I.N.G.G. „Ana Aslan" şi în Regulamentul Intern al unităţii.

CAPITOLUL 8
Drepturile Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan"

ART. 166

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

(2) Angajatorul recunoaşte dreptul Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi elabora reglementari proprii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea lui şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, în condiţiile legii.

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

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de organizaţia sindicala SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" şi faţă de reprezentanţii sau membrii acesteia.

(5) Angajatorul se obligă să se abţină de la orice formă de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor membrilor organelor de conducere ale Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan".

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizaţiei sindicale în cercetările desfăşurate de organizaţiile profesionale.

ART. 167

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

(2) Părţile recunosc că salariaţii nu-şi pot desfăşura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiţii de ameninţări fizice şi/sau verbale.

(3) Pentru asigurarea protecţiei salariaţilor împotriva agresiunilor fizice şi verbale, ca parte a protecţiei muncii, părţile convin aplicarea Procedurii privind protecţia salariaţilor din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr.13 din CCM I.N.G.G. „Ana Aslan".

ART. 168

(1) Părţile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unităţii, cu respectarea demnităţii fiecărui salariat.

(2) Angajatorul se obligă să sancţioneze 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 Regulamentului Intern al unităţii.

ART. 169

(1) Reprezentanţii Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă participă la şedinţele Consiliului de Administraţie şi ale Comitetului Director al unităţii sanitare în calitate de observator, conform dispozitiilor Legii 367/2022 cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.

(3) La cererea expresa a Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" afiliat U.S.S.B. şi Federaţiei SANITAS din România, acesta poate fi asistat de reprezentanţii U.S.S.B., Federaţiei SANITAS din România şi Confederaţiei Frăţia din România în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

ART. 170

(1) Anunţarea şedinţelor menţionate în Art. 169 alin. (1) şi a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiei sindicale SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale cu obligativitatea respectării confidenţialităţii şi respectarea legislaţiei în vigoare.

(3) Hotărârile Conducerii I.N.G.G „Ana Aslan" vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanţilor Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan".

(4) Reprezentanţii conducerii Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă participă la toate comisiile profesionale, sociale, de protecţie a muncii, etc., în conformitate cu reglementările legale în vigoare şi cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 171

(1) Angajatorul va permite membrilor Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" 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, conform prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat.

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

(4) Activitatea liderului sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă este asimilată ca şi vechime în activitate managerială în domeniu.

(5) Zilele acordate potrivit alineatului 2, neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.

ART. 172

În vederea stabilirii unor servicii şi dotări comune, prin acordul părţilor, Angajatorul şi Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" pot stabili cote procentuale de participare la acţiunea respectivă.

ART. 173

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unităţii, gratuit, spaţiul şi mijloacele necesare funcţionării sindicatului (inclusiv spaţii de depozitare).

ART. 174

(1) Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată ale unitatii, în baza acordului individual al salariaţilor, membri ai Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" legal constituit la nivelul unităţii în conformitate cu Legea nr.367/2022, cu modificările şi completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile sindicatului, înştiinţarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operaţiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

(2) Periodic Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" va aduce la cunoştiinţa angajatorului modificările cu privire la retragerea sau înscrierea de membri de sindicat.

ART. 175

(1) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan", afiliat U.S.S.B. şi Federaţiei SANITAS din România, semnatar ale Contractului Colectiv de Muncă de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale (greva, mitinguri, etc.), potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflaţi în grevă.

SANITAS I.N.G.G. Ana Aslan

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaţilor la acţiuni sindicale, organizate în condiţiile legii.

ART. 176

(1) În scopul unei bune colaborări, părţile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maxim 30 de zile lucrătoare, la toate cererile şi adresele înaintate de fiecare din părţi.
(2) Depăşirea termenului prevăzut la alin. (1), reprezintă încălcarea Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate.
(3) Angajatorul şi conducerea Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" vor accepta reciproc invitaţiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

ART. 177

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor şi reclamaţiilor care îi privesc pe aceştia, se face cu participarea reprezentantului Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" în care este înscris fiecare salariat vizat.
(2) Cercetarea prevăzută la alin.(1), se poate face şi fără prezenţa reprezentantului sindicatului dacă şedinţa comisiei de cercetare a fost anunţată în scris şi cu semnătură de primire, cu cel puţin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentant al Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" la locul şi ora anunţată.
(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat şi reprezentat de către un reprezentant al sindicatului atât la audiere cât şi pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin.1.
(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" semnatar al prezentului Contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.
(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute la Anexa nr. 9.

CAPITOLUL 9
Dispoziţii finale

ART. 178

(1) Negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.N.G.G. «Ana Aslan» se va face potrivit procedurilor şi principiilor din Anexa nr. 1.
(2) Prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate – Ministerul Sănătăţii sunt considerate de drept minime şi obligatorii şi nu pot fi omise la elaborarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.N.G.G. «Ana Aslan» şi a normelor de aplicare a acestuia.

ART. 179

Părţile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă asigură aplicarea acestuia la nivelul unităţii.

ART. 180

În toate situaţiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei şi modului de finanţare pentru unităţi, secţii, compartimente şi 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 2024 - 2026.

ART. 181

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" din Institut, semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, şi produc efecte pentru toţi salariaţii potrivit legii.

ART. 182

Salariaţii membri ai Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan" au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiei sindicale specifice.

ART. 183

Părţile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea şi garantarea prevederilor Contractului Colectiv De Muncă conform competenţelor lor prevăzute de legislaţia în vigoare.

ART. 184

Aplicarea prevederilor Contractului Colectiv De Muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 185

Părţile vor susţine de comun acord drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

ART. 186

(1) I.N.G.G „Ana Aslan" va susţine legislaţia şi modificările actelor normative de natură să îmbunătăţească prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă şi care sunt în concordanţă cu politica de sănătate a Ministerului Sănătăţii.

(2) Părţile convin pentru respectarea prevederilor din legislaţia U.E. privind drepturile salariaţilor la informare şi consultare.

Art. 187

Pentru respectarea prevederilor din legislaţia U.E. şi naţională privind drepturile salariaţilor la informare şi consultare părţile convin creearea Procedurii de informare şi consultare, elaborată în acord cu prevederile din Legea 367/2022 şi a Legii nr.467/2006.

Procedura va fi negociată la nivel de unitate de partenerii sociali la nivel de unitate, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adiţional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART.188

(1) Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, să nu promoveze şi să nu susţină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din Contractele Colective De Muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

ART.189

Prezentul Contract Colectiv de Muncă, încheiat în 3 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti.

Din partea unităţii:

MANAGER:

Pantea Sergiu

Din partea sindicatului:

PREŞEDINTE:

Lixandru Rodica

ANEXA nr. 1
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Cap. I - Aplicarea Contractului Colectiv De Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan"

I.N.G.G. „Ana Aslan" este unitate sanitară cu personalitate juridică, subordonată Ministerului Sănătăţii conform prevederilor H.G nr. 144/2010, cu modificările şi completările ulterioare în care se aplică Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Sector de negocieră Colectivă Sănătate pe anii 2023 – 2025.

Art. 1 - a) Prevederile Contractului Individual De Muncă vor fi puse de acord cu prevederile prezentului Contract Colectiv De Muncă la nivel de I.N.G.G. „Ana Aslan" în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

b) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toţi angajaţii încadraţi în unitate.

Art. 2 - În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate, I.N.G.G. „Ana Aslan" va modifica Regulamentul Intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan".

Cap. II – Procedura de negociere şi încheiere a Contractului Colectiv De Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan"

Art. 3 - (1) În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea şi încheierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan" se face conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea şi încheierea Contractului Colectiv de Muncă are caracter obligatoriu la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan", conform Anexei nr.2 din CCM – M.S. 2023 - 2025.

Art. 4

La negocierea şi încheierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan" părţile sunt următoarele:

a) Angajatorul, reprezentat de organul de conducere al I.N.G.G. „Ana Aslan" stabilit prin lege să negocieze şi să semneze contractul colectiv de muncă;

b) Angajaţii, reprezentaţi de către Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan", legal constituit şi reprezentativ la nivelul unităţii. Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" are dreptul să solicite participarea la negociere a U.S.S.B şi a Federaţiei Sanitas din România la care este afiliat.

Art. 5 - (1) În situaţia în care la nivelul unităţii nu există un contract colectiv de muncă sunt aplicabile de drept prevederile CCM – M.S. 2023 – 2025.

(2) În cadrul negocierilor la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan" prevederile CCM – M.S. 2023 – 2025 au caracter minim în privinţa drepturilor salariatului, fiind obligatorie menţionarea lor cel puţin la acest nivel.

Art. 6 - (1) Angajatorul va transmite Sindicatului reprezentativ în formă scrisă, anunţul privind intenţia de începere a negocierii colective cu cel puţin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

(2) În cazul în care angajatorul nu a iniţiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. 367/2022, Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" poate iniţia negocierea CCM, transmiţând amngajatorului să participe la negociere, anunţând intenţia de începere a negocierii CCM.

(3) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanşării procedurilor de negociere, angajatorul are obligaţia să convoace părţile prevăzute la Art. 4 în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Art. 7 - (1) La prima şedinţă a părţilor se stabilesc informaţiile publice şi cu caracter confidenţial pe care angajatorul le va pune la dispoziţia părţii sindicale şi data până la care urmează a îndeplini această obligaţie.

(2) Informaţiile pe care angajatorul le va pune la dispoziţia părţii sindicale trebuie să permită o analiză a situaţiei economico-financiare şi vor cuprinde cel puţin date referitoare la:

a) situaţia economico-financiară a unităţii la zi, precum şi perspectiva de evoluţie a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situaţia, structura şi evoluţia estimată a ocupării forţei de muncă, precum şi eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului şi a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

d) măsurile propuse privind protecţia drepturilor angajaţilor/lucrătorilor în caz de transfer al unităţii sau a unei părţi a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a angajaţilor/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

(3) Tot la prima şedinţă de negociere părţile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

a) componenţa nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;

c) durata maximă a negocierilor convenită de părţi; aceasta nu poate depăşi 45 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părţilor;

d) locul şi calendarul şedinţelor, acesta cuprinzând, de regulă, cel puţin 2 şedinţe pe săptămână;

e) existenţa dovezii convocării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere;

f) alte detalii privind negocierea.

(4) Contractul colectiv de muncă poate să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părţi.

Art. 8 - (1) Sindicatul SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan" afiliat U.S.S.B. şi Federaţiei Sanitas din România este împuternicit în scris de către acestea să negocieze CCM la nivelul unităţii.

(2) Prin împuternicirea scrisă, Federaţia Sanitas reprezentativă la nivel de sector de activitate de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere şi persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către managerul unităţii (ca reprezentant legal al unităţii) şi de către persoanele mandatate de federaţiile sindicale.

(4) Federaţia sindicală semnatară a prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) şi alin. (2), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativităţii la nivel de unitate.

(5) Negocierile în vederea încheierii Contractului Colectiv De Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan" vor avea ca bază de pornire prevederile CCM – M.S. 2023 – 2025, acestea având caracter minim şi obligatoriu.

Art. 9 - (1) Neînţelegerile privind încheierea Contractului Colectiv De Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan" vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. 367/2022.

(2) În cazul menţinerii unor puncte divergente şi după conciliere şi al neacceptării procedurii de mediere, Sindicatul pot continua derularea acţiunilor sindicale din programul de revendicări.

Art. 10 - (1) În situaţia în care, în urma negocierilor, una dintre părţi refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente şedinţelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părţi cu ocazia fiecăreia dintre şedinţele de negociere.

(2) Iniţiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă şi depunerii spre înregistrare la ITM în condiţiile alin. (1) poate aparţine oricărei părţi.

(3) Contractul colectiv de muncă elaborat şi transmis spre înregistrare în condiţiile alin. 1-2 va fi însoţit de cel puţin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei şedinţe de negociere.

(4) Contractul colectiv de muncă elaborat în baza prevederilor alin. (1) pot prelua în mod automat prevederi din CCM – MS 2023 – 2025 în secţiunile/articolele/alineatele asupra cărora părţile nu s-au înţeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

(5) Contractul colectiv de muncă elaborat în condiţiile alin. (1) nu va putea fi înregistrat în cazul în care Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan" refuză să semneze şi reprezintă cel puţin 35% din totalul angajaţilor/lucrătorilor.

ANEXA nr. 2
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea Comisiei Paritare

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării Contractului Colectiv De Muncă va fi compusă din 3 reprezentanţi ai Sindicatului SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan" - şi 3 reprezentanţi ai I.N.G.G. „Ana Aslan".
Membrii comisiei sunt desemnaţi de părţile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la I.T.M. Bucureşti.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, şi va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezenţa a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părţile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile Contractului Colectiv De Muncă, în aplicare, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile unităţii, la solicitarea uneia dintre părţi.

ANEXA nr. 3
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Art. 1. - Contractele individuale de muncă încheiate între angajator şi salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

Art. 2. - Prin negociere între părţi, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde şi clauze, drepturi şi obligaţii specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 3. - Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

MODELUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat la data de . . . . . şi înregistrat în registrul general de evidenţă a salariaţilor cu nr. . . . . din data de . . . . . .

A. Părţile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică . . . . . ., cu sediul/domiciliul în . . . . . ., înregistrată la registrul comerţului/autorităţile administraţiei publice din . . . . . cu nr. . . . . ., cod fiscal . . . . . ., telefon . . . . . ., e-mail . . . . . ., reprezentată legal prin domnul/doamna . . . . . ., în calitate de . . . . . .,

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

şi

salariatul/salariata - domnul/doamna . . . . . ., domiciliat/domiciliată în localitatea . . . . . ., str. . . . . nr. . . . . ., sectorul/judeţul . . . . . ., e-mail . . . . . ., posesor/posesoare al/a cărţii de identitate/paşaportului seria . . . . . nr. . . . . ., eliberată/eliberat de . . . . . la data de . . . . . ., CNP . . . . . ., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria . . . . . nr. . . . . din data de . . . . . .,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: . . . . . .

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata . . . . . urmând să înceapă activitatea la data de . . . . . .;

b) determinată, de..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de..... şi până la data de....., în conformitate cu art. 83 lit..... din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv.....

D. Perioada de probă:

a) durata de . . . . . zile calendaristice/lucrătoare;

b) condiţiile perioadei de probă (dacă există) . . . . . .

Conform art. 31 alin.(3) din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, cu modificările şi completările ulterioare pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia.

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfăşoară la . . . . . (domiciliu/secţie/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 desfăşura activitatea astfel: . . . . . (pe teren/la sediul clienţilor/arie geografică . . . . . ., grup de unităţi etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestaţii suplimentare . . . . . (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator . . . . . (după caz).

F. Felul muncii

Funcţia/ocupaţia . . . . . ., conform Clasificării Ocupaţiilor din România.

G. Durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de . . . . . ore/zi şi/sau . . . . . ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de . . . . . ., între orele . . . . . sau . . . . . (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: . . . . . .

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracţiune de normă de . . . . . ore/zi, ... ore/săptămână, ... ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de . . . . . ., între orele . . . . . ., sau . . . . . (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: . . . . . .;

b) Programul de muncă se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de . . . . . zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de . . . . . zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: . . . . . lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri . . . . . ;

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

b) indemnizaţii . . . . . .;
c) prestaţii suplimentare în bani . . . . . .;
d) modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură . . . . . .;
e) alte adaosuri . . . . . .

3. Orele suplimentare prestate de salariaţii cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de.....

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum şi în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

5. Data/Datele la care se plăteşte salariul este/sunt . . . . . .

6. Metoda de plată . . . . . .

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se vor regăsi şi în contractul individual de muncă;

d) salariatul este de acord cu reţinerea de 0,8% din venitul brut lunar şi virarea în contul Sindicatului Sanitas - în care este membru sau reţinerea de 0,4% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de Sindicat Sanitas şi virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

e) alte clauze.

K. Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru şi în fişa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului: . . . . . .

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează: . . . . . ., în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiţii: . . . . . în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

P. Condiţiile de muncă

Activitatea se desfăşoară în condiţii normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile şi obligaţiile părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecţie . . . . . .;
b) echipament individual de lucru . . . . . .;
c) materiale igienico-sanitare . . . . . .;
d) alimentaţie de protecţie . . . . . .;
e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă . . . . . .

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

R. Drepturile şi obligaţiile generale ale părţilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională;

g) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

e) obligaţia de a respecta confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;

f) obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească atribuţiile de serviciu şi norma de muncă pentru fiecare salariat;

b) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

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

d) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;

e) să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuţiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, după caz;

g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activităţii profesionale a salariatului.

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

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;

b) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;

d) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

e) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

f) să informeze salariatul cu privire la obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condiţiile legii;

g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate sau un extras din registrul general de evidenţă a salariaţilor, datat şi certificat pentru conformitate;

h) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziţii finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unităţi/grup de unităţi/sector de activitate) . . . . . .

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluţionate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât şi de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,
.....
Reprezentant legal,
.....

Salariat,
.....
Semnătura.....
Am primit un exemplar
Semnătura.....
Data.....

ANEXA nr. 4
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Categoriile de personal, locurile de muncă şi activităţile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică şi în medicina legală, în activităţile de prosectură, săli de disecţie şi morgi: 6 ore/zi.
2. Personalul care lucrează în activităţile de radiologie-imagistică medicală şi roentgenterapie, medicină nucleară şi radioizotopi, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie şi cateterism cardiac, precum şi personalul care asigură întreţinerea şi repararea aparaturii din aceste activităţi: 6 ore/zi.
3. Personalul cu pregătire superioară din unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
4. Medicii şi farmaciştii din unităţile din sectorul sanitar, inclusiv unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
5. Personalul sanitar şi personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
6. Personalul sanitar şi personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.

B. Alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

1. Laboratoarele de analize medicale şi de cercetare în toate specialităţile: 1/2 l lapte/zi/persoană
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană
3. Deratizare, dezinsecţie, dezinfecţie şi alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
4. Personalul de întreţinere şi reparare instalaţii sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
5. Lucrători de curăţenie, colectare material infecţios, rampă de gunoi, deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

6. Staţie de neutralizare deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
7. Staţie de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
8. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
9. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
10. Centrala termică: 1 l apă minerală/zi/persoană

ANEXA nr. 5
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii

CAP. 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:
1. Soferi, personalul din farmacie, personalul care lucrează în centrale telefonice cu mai putin de 200 posturi, activitate permanentă, personalul care lucrează în bucătăriile I.N.G.G. „Ana Aslan".
2. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în secţii cu paturi, compartiment explorări funcţionale, dietetică, ambulatoriul de specialitate integrat, cabinete de consultaţii care deservesc pacienţii internaţi;
3. Personalul din serviciile de supraveghere, prevenire şi limitare a infecţiilor asociate asistenţei medicale conf. art. 147 alin.(1) si (2) din Codul Muncii – beneficiaăa de 3 zile concediu de odihnă suplimentar deoarece îşi desfăşoară activitatea în "condiţii deosebit de periculoase";
4. Persoanele cu handicap beneficiază de 3 zile concediu de odihnă suplimentar conf. Art. 147 alin.(1) şi (2) din Codul Muncii;

CAP. 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:
1. Personalul din cercetare care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări şi analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
2. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru.

CAP. 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:
1. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 200 de posturi, activitate permanentă.
2. Personalul care lucrează în centralele termice.
3. Personalul care lucrează în activităţi de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.

CAP. 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:
1. Personalul care lucrează în laboratoare nediferenţiate de analize medicale.
2. Personalul sanitar din cabinetele de consultaţii de psihiatrie şi neuropsihiatrie.

CAP. 5

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:
1. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:
a) unităţi nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
b) unităţi nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic;

NOTĂ:
Salariaţii care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă şi care au dreptul la mai multe condiţii de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, şi anume pe cel mai mare.

ANEXA nr. 6
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Sporul de vechime în muncă

1. Coeficienţii de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile şi alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea - cadru nr. 153/2017.
2. Coeficienţii prevăzuţi în anexele din Legea – cadru nr.153/2017 pentru funcţiile de execuţie corespund nivelului minim al fiecărei funcţii, la care se adaugă 5 gradaţii corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă.
3. Tranşele de vechime în muncă, în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii potrivit alin. (2), sunt următoarele:
- gradaţia 1 - de la 3 ani la 5 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradaţia 2 - de la 5 ani la 10 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradaţia 3 - de la 10 ani la 15 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradaţia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradaţia 5 - peste 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.
4. Gradaţia corespunzătoare tranşei de vechime în muncă se plăteşte cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranşa respectivă.
5. Pentru acordarea gradaţiei corespunzătoare tranşei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral şi perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

ANEXA nr. 7
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

I.N.G.G. "Ana Aslan" se obligă să asigure echipament de protecţie – conform legii (C.C.M. – M.S. 2023 – 2025)
Echipamentul de protecţie:
- încălţăminte - 4/an;
- pantaloni - 5/an;
- fuste - 5/an;
- bluze - 5/an;
- halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;
- halate doc - 2/an;

- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- calote - 3/an;
- mănuşi şi măşti - după necesităţi;
- şorţuri - după necesităţi;
- cizme de cauciuc - după necesităţi;
- cască de protecţie - după necesităţi;
- ochelari de protecţie - după necesităţi;
- centură de siguranţă - după necesităţi.

Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:
- săpun - 1/lună/persoană;
- hârtie igienică - 1/lună/persoană;
- perii de unghii - 1/an/persoană.

b) substanţe dezinfectante de uz personal următorului personal:
- instalator sanitar;
- manipulator lenjerie;

ANEXA nr. 8
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Procedura privind asigurarea egalităţii de şanse şi interzicerea discriminării, a victimizării şi a tratamentelor nefavorabile

Art. 1 - (1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f) condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;

h) organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea;

i) prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect

neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acţiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane faţă de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acţiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporţionale, adecvate şi necesare.

(5) Hărţuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârşit(ă) împotriva unei persoane care, deşi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparţinând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acţiune în justiţie cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaţilor şi reprezentanţilor salariaţilor aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.

(11) În cazul în care salariaţii, reprezentanţii sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau iniţiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecţie împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanţei de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existenţa respectivului tratament.

Secţiunea I
Hărţuirea sexuală

Art. 2 - Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă.

Art. 3 - a) Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

b) Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

c) Angajatorul va include hărţuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art. 4 - Angajatorul împreună cu reprezentanţii sindicatelor vor oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, vor conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării

SANITAS I.N.N.S. Ana Aslan

actului de hărţuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.

Art. 5 - Persoana care se consideră hărţuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conţine relatarea detaliată a incidentului reclamat.

Art. 6 - Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată şi dacă va fi însoţită de cercetări.

Art. 7 - Investigatorii vor cerceta faptele cu atenţie, iar la terminarea investigaţiei vor comunica părţilor implicate rezultatul anchetei şi ceea ce se intenţionează să se facă, într-un termen ce nu va depăşi 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viaţă al reclamantului.

Art. 8 - Dacă se stabileşte că a avut loc un act de hărţuire sexuală, hărţuitorului i se vor aplica sancţiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinţei sale. Măsurile vor fi comunicate în scris şi reclamantului, şi reclamatului.

Art. 9 - Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei.

Art. 10 - Dacă actul de hărţuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa şefului ierarhic.

Art. 11 - Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.

Art. 12 - Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărţuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât şi împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare şi vor fi sancţionate conform legii în vigoare.

Art. 13 - În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.

Art. 14 - Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora şi despre avizul dat.

Secţiunea II
Hărţuirea morală

Art. 15 - (1) Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acţiuni sau gesturi.

(2) Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

(3) Stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.

Art. 16 - (1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărţuire morală.

(2) Niciun angajat nu va fi sancţionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărţuirii morale la locul de muncă.

Art. 17 - (1) Angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condiţiile legii şi ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligaţia de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii şi combaterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unităţii de

SANITAS I.N.M.G. Ana Aslan

sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.

Art. 18 - (1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.

(2) Angajatul, victimă a hărţuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărţuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condiţiile legii. Intenţia de a prejudicia prin acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Art. 19 - (1) Pentru prevenirea hărţuirii morale determinate de stres şi epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel naţional sau prin alte soluţii de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel naţional şi accesibile într-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluării prevăzute la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate şi Securitatea în Muncă de la nivelul unităţilor, care au obligaţia de stabilire a măsurilor de corecţie ce se dovedesc necesare.

Secţiunea III
Prevenirea discriminării

Art. 20 - În cadrul Sindicatului Sanitas I.N.G.G. Ana Aslan vor fi numiţi 3 reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

Art. 21 - Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor.

Art. 22 - Opinia reprezentanţilor sindicali din unităţi, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002.

Art. 23 - Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul Sindicatului Sanitas I.N.G.G. Ana Aslan din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

Art. 24 - Sindicatul Sanitas I.N.G.G. Ana Aslan are un interes legitim în respectarea principiului egalităţii de şanse şi pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

ANEXA nr. 9
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Art. 1 - (1) - Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură cu excepţia „avertismentului scris" nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, care se va desfăşura conform legii, cu respectarea procedurilor operaţionale interne.

(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

Art. 2 - Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoştinţă de către angajator de săvârşirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară şi informează atât scris cât şi verbal Sindicatul Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan" .

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acţiunea şi inacţiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data şi ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

Audierea trebuie consemnată în scris sub sancţiunea nulităţii.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire şi sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conţine obiectul cercetării, data, ora şi locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reşedinţa acestuia.

4. La prima audiere sunt convocaţi toţi salariaţii care erau prezenţi sau ar fi trebuit să fie prezenţi în locul şi la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiaţi.

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzaţia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzaţiei şi i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-şi formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris şi pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în faţa comisiei în mod direct sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.

8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancţiune disciplinară.

9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

11. Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

12. Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

13. Decizia de sancţionare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei şi produce efecte de la data comunicării.

14. Decizia de sancţionare poate fi contestată de către salariat la instanţele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 3 - Prezenta procedură face parte de drept din Regulamentul Intern la nivel de I.N.G.G. „Ana Aslan" şi prezentul C.C.M.

ANEXA nr. 10
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

1. Aplicarea punctului a) al Art.146 se va realiza pe baza unui registru de efectuare a analizelor medicale pentru salariaţi în cadul Laboratorului de Analize Medicale acreditat RENAR. Şeful laboratorului de analize medicale va realiza o procedură de implementare pentru a duce la îndeplinire cele de mai sus.
2. Pentru analizele prevăzute la lit.b) la Art.146 – salariaţii vor completa o cerere, însoţită de actul medical doveditor (bilet de ieşire din spital, prescripţia medicului specialist);
3. Laboratoarele de analize sunt:
   - Laboratorul din cadrul Ambulatoriul de specialitate;
   - Laboratorul din Sediul Central;
   - Laboratorul din Sediul Otopeni;

ANEXA nr. 11
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Hotarârea nr. 1002/1990 privind organizarea şi funcţionarea Institutului Naţional de Gerontologie şi Geriatrie "Ana Aslan"

Art. 1 - Pe data prezentei hotărîri se atribuie denumirea "Ana Aslan" Institutului naţional de gerontologie şi geriatrie, unitate sanitară bugetară cu personalitate juridică, din subordinea Ministerului Sănătăţii, avînd sediul în municipiul Bucureşti.
Art. 2 - Institutul naţional de gerontologie şi geriatrie "Ana Aslan" este unitate sanitară de gradul I, avînd ca obiect de activitate cercetarea ştiinţifică, învăţămîntul postuniversitar, asistenţa medicală de specialitate şi îndrumarea metodologică în domeniul gerontologiei şi geriatriei.
Art. 3 - Institutul naţional de gerontologie şi geriatrie "Ana Aslan" este titular de cont valutar, deschis la Banca Română de Comerţ Exterior, pentru efectuarea operaţiunilor de încasări şi plăţi valutare. Disponibilităţile din acest cont se reportează în anul următor.
Art. 4 - Institutul naţional de gerontologie şi geriatrie "Ana Aslan" este autorizat să încaseze valuta pentru prestaţiile acordate străinilor, astfel:
- pentru pacienţii internaţi în baza proprie, cooperare medicală cu firme străine în ţară sau străinătate şi alte prestaţii legate de obiectul său de activitate, încasarea se face de unitate.

Din valuta obţinută, Institutul naţional de gerontologie şi geriatrie "Ana Aslan" poate utiliza 50% pentru nevoile proprii. Diferenţa de 50% din valuta încasată se va deconta institutului în lei de către Banca Română de Comerţ Exterior, la cursul de schimb în vigoare, sumă cu care se va diminua în mod corespunzător alocaţia bugetară;
- pentru pacienţii străini, care vor sosi în ţară pe bază de contracte externe încheiate de întreprinderi de specialitate ale Ministerului Comerţului şi Turismului şi care vor fi trataţi atît în baza proprie a Institutului naţional de gerontologie şi geriatrie "Ana Aslan", cît şi în bazele de tratament situate în hotelurile de cură ale Ministerului Comerţului şi Turismului, contravaloarea în valută a tratamentului va fi încasată de întreprinderile contractante la extern, din care se va ceda 50% Institutului naţional de gerontologie şi geriatrie "Ana Aslan".

De asemenea, unităţile de turism vor ceda Institutului naţional de gerontologie şi geriatrie "Ana Aslan" 50% şi din valuta încasată pentru serviciile de cazare, masă etc. acordate pacienţilor internaţi în baza proprie a Institutului naţional de gerontologie şi geriatrie "Ana Aslan".

Decontarea sumelor în valută primite de institut de la unităţile Ministerului Comerţului şi Turismului se va efectua potrivit prevederilor alin. 2 din prezentul articol.
Art. 5 - Sumele realizate în valută din activităţile prestate pentru pacienţii străini, cît şi cele transformate în lei, conform prevederilor art. 4, rămîn la dispoziţia Institutului naţional de gerontologie şi geriatrie "Ana Aslan" şi se vor folosi cu prioritate pentru dezvoltarea şi modernizarea bazei materiale, funcţionarea la nivel optim a serviciilor medicale, cazării şi mijloacelor de transport.
Din aceste sume se pot efectua şi cheltuieli pentru perfecţionarea personalului în străinătate prin burse, deplasări, stagii, documentare ştiinţifică, propagandă ştiinţifică geriatrică în ţară şi în străinătate, cotizaţii la organisme internaţionale, recompense pentru personal, conform reglementărilor în vigoare.
Art. 6 - Institutul naţional de gerontologie şi geriatrie "Ana Aslan" va avea în structura sa un compartiment de comerţ exterior aprobat de Ministerul Sănătăţii, care va fi autorizat să încheie convenţii cu firme sau societăţi străine, româneşti sau mixte pentru aducerea de pacienţi străini şi importul necesar asigurării bunei funcţionări a unităţii.
Art. 7 - Hotărîrea Consiliului de Miniştri nr. 1.340/1974 se abrogă.

PRIM – MINISTRU
PETRE ROMAN

ANEXA nr. 12
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

(Art. 85, punctul 5 - Contract Colectiv De Muncă la nivel de I.N.G.G. „Ana Aslan")

În conformitate cu OUG nr. 115/2004 privind salarizarea şi alte drepturi ale personalului contractual din unităţile sanitare publice din sectorul sanitar, publicată în M.O. nr.1138/2004, Art.24 alin.(1), specifică faptul că:
Personalul contractual din sistemul sanitar, în condiţiile plăţii contribuţiei de asigurari sociale de sănătate, beneficiază de servicii medicale, tratament şi medicaţie în regim gratuit, numai la recomandarea medicului de specialitate, suportate din bugetul C.N.A.S. şi de la bugetul de stat, după caz, potrivit normelor de aplicare aprobate prin Ordinul 886/218/2007 al Ministrului Sănătăţii şi Preşedintelui C.N.A.S.
1) Dreptul de gratuitate se aplică în condiţiile în care s-a făcut plata contribuţiilor de asigurari sociale de sănătate conform legislatiei în vigoare.
2) Gratuitatea este asigurată numai dacă serviciile medicale, tratamentul şi medicaţia au fost acordate prin intermediul unor furnizori de servicii medicale şi medicamente care se află în relaţie contractuală cu casele de asigurări de sănătate cu respectarea condiţiilor de acordare a asistenţei medicale în sistemul de asigurări sociale de sănătate reglementate de contractul-cadru şi de normele metodologice de aplicare a acestuia.
3) Serviciile medicale, tratamentul şi medicaţia trebuie să fie utilizate numai în baza recomandării medicilor specialişti care se află, la rândul lor, în relaţie contractuală cu casele de asigurări de sănătate.
4) Serviciile medicale, tratamentul şi medicaţia de care beneficiază personalul contractual din unităţile sanitare publice din sectorul sanitar, sunt suportate din bugetul Casei Naţionale de Asigurări de Sănătate şi de la bugetul de stat, după cum urmează:
(a) din bugetul Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate, în condiţiile prevăzute în Contractul – cadru privind condiţiile acordării asistenţei medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate;

(b) din bugetul de stat – contravaloarea coplaţii şi a contribuţiei personale a asiguratului pentru servicii medicale, tratament şi medicaţie, prevăzute în Contractul – cadru care reglementează condiţiile acordării asistenţei medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate şi normele sale de aplicare, în condiţiile legii.
5) Serviciile medicale, tratamentul şi medicaţia se referă la asistenţă medicală stomatologică, asistenţă medicală de recuperare – reabilitare a sănătăţii în sanatoriile balneare şi medicamentele cu şi fără contribuţie personală în tratamentul ambulatoriu, acordate conform Contractului – cadru.
6) Furnizori de servicii medicale şi medicamente eliberează facturi pentru contravaloarea reprezentând contribuţia personală/coplată numai pentru serviciile medicale efectuate/medicamentele eliberate în condiţiile şi în limita contractelor încheiate cu casele de asigurări de sănătate.
7) Eliberarea /primirea facturii este condiţionată de existenţa adeverinţei, în original, din care să reiasă calitatea de personal contractuant angajat într-o unitate sanitară publică. Factura va cuprinde următoarele elemente:
a) unitatea emitentă – denumirea furnizorului;
b) numele şi prenumele persoanei beneficiare;
c) codul numeric personal al persoanei beneficiare;
d) denumirea casei de asigurări de sănătate cu care se află în relaţie contractuală furnizorul de servicii medicale/medicamente şi numărul contractului (inclusiv data încheierii acestuia);
e) denumirea serviciilor medicale acordate /medicamentelor eliberate (denumire comercială);
f) cantitatea serviciilor medicale acordate /medicamentelor eliberate (denumire comercială);
g) contravaloarea reprezentând contribuţia personală corespunzătoare serviciilor medicale acordate/medicamentelor eliberate (denumire comercială);
8) Facturile primite se depun, în termen de 30 de zile calendaristice de la data emiterii, la unitatea sanitară publică la care sunt angajate persoanele beneficiare.
9) Unitatea sanitară publică angajatoare este cea care întocmeşte pentru personalul contractuant angajat câte un borderou centralizator. Borderoul se întocmeşte pe fiecare casă de asigurari de sănătate cu care furnizorii de servicii medicale şi medicamente care au acordat serviciile medicale/ medicamente se află în relaţii contractuale şi va fi însoţit de facturile emise.
10) Angajatorul, unitate sanitară publică, este cel care transmite la casa de asigurări de sănătate cu care se află în relaţie contractuală de furnizare de servicii medicale, în primele 5 zile lucrătoare ale lunii următoare celei în care au fost depuse facturile la angajator, borderourile însoţite de facturile corespunzatoare.
11) Casa de asigurări de sănătate virează unităii sanitare publice angajatoare cu care se află în relaţie contractuală, în termen de maximum 30 de zile calendaristice de la data primirii documentelor, contravaloarea sumelor cuprinse în borderourile centralizatoare, urmând ca aceasta să plătească angajaţilor săi sumele primite, în baza borderourilor transmise.

ANEXA nr. 13
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Procedura privind protecţia salariaţilor din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

Notă de fundamentare:
Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice şi verbale împotriva angajaţilor din Sănătate realizate de pacienţi, aparţinători sau alte persoane;
Ţinând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaţilor sunt posibile şi datorită măsurilor ineficiente de securitate şi protecţie asigurate de angajator la locul de muncă;
Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaţilor şi în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unităţile sanitare,

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unităţile sanitare din România.

Procedura are la bază cel puţin următoarele prevederi:

Art. 1 - Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaţilor din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

Art. 2 - (1) Salariaţii beneficiază de sprijinul unităţii în cercetările şi procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

(2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat sau împreună.

(3) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestaţiile asigurărilor sociale de stat.

Art. 3 - Pentru a asigura protecţia salariaţilor, comitetele de securitate şi sănătate în muncă de la nivelul unităţilor au obligaţia de a elabora Planul de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.

Art. 4 - Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziţia serviciilor de pază şi protecţie se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.

Art. 5 - (1) Toate agresiunile fizice şi verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate şi vor fi puse la dispoziţie la cerere.

(2) Respectarea programului de vizită şi a regulilor privind accesul altor persoane în unităţile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecţie a salariaţilor.

(3) În toate unităţile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influenţa băuturilor alcoolice, cu excepţia celor prezentaţi în calitate de pacienţi sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Art. 6 - (1) Ameninţarea săvârşită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, şofer de autosanitară, ambulanţier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Lovirea sau orice acte de violenţă săvârşite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârşită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vătămarea corporală gravă săvârşită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 12 ani.

ANEXA nr. 14
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Privind armonizarea vieţii profesionale cu viaţa personală

Art. 1 - **Absenţele motivate recuperate** - (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

Art. 2 - **Orele suplimentare** efectuate şi neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător - (1) În toate situaţiile în care există ore suplimentare efectuate şi neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menţine.

(2) Existenţa orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidenţiază într-un document special.

Art. 3 - **Concediul de odihnă neefectuat** - (1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activităţii sale şi de a efectua aceste zile la cerere.

Art. 4 - **Concediul de îngrijitor** - (1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaţilor în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii.

(6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(7) În sensul alin (1) şi al alin. (3) prin rudă se înţelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soţul/soţia unui salariat.

Art. 5 - **Concediul paternal** - (1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut şi de a facilita concilierea vieţii profesionale cu viaţa de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinţi.

(2) Prin termenul lucrător se înţelege persoana care desfăşoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

Art. 6 - (1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condiţiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Angajatorul are obligaţia acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispoziţiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) Acordarea concediului paternal nu este condiţionată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

(5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiţionarului.

(6) Indemnizaţia pentru concediul paternal se plăteşte din fondul de salarii al angajatorului şi este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă şi în serviciu, precum şi în specialitate şi se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoaşterea diplomelor şi calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 7 - (1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condiţiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obţinut.

Art. 8 - (1) Angajatorul are obligaţia de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 şi de a informa angajaţii cu privire la dreptul stabilit potrivit legii.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.

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

Art. 9 - (1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se menţin pe toată durata concediului şi se aplică şi după încetarea acestuia.

(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiind de condiţii care nu îi sunt mai puţin favorabile, precum şi de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puţin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

Art. 10 - **Acordarea tichetelor de creşă** - (1) Tichetele de creşă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaţilor care nu beneficiază de concediul şi de indemnizaţia acordate pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(2) Tichetele de creşă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creşa unde este înscris copilul.

(3) Tichetele de creşă se acordă, la cerere, unuia dintre părinţi sau tutorelui căruia i-a fost încredinţat copilul spre creştere şi educare, pe baza livretului de familie.

Art. 11 - (1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creşă nu poate depăşi suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creşă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creşă se indexează semestrial.

(2) Valoarea nominală a unui tichet de creşă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

(3) Valoarea tichetelor de creşă se cumulează cu alocaţia de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocaţia de stat pentru copii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi cu stimulentul de inserţie care se acordă la reluarea activităţii, în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 12 - Fiecare tichet de creşă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele menţiuni:

a) numele şi adresa emitentului;

b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creşă;

c) interdicţia de a fi utilizat pentru achiziţionarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute de lege;

d) numele, prenumele şi codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creşă.

Art. 13 - **Flexibilizarea programului de lucru** - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toţi salariaţii, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

SANITAS I.N.N.G. Ana Aslan

(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
(3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă iniţial la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat.
(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înţelege posibilitatea salariaţilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanţă, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.
Art. 14 - (1) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.
(2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărţită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
Art. 15 - De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM – MS 2023 - 2025 se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecţia salariaţilor, cu condiţia respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază şi programului normal de lucru.
Art. 16. - Salariaţii care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeaşi unitate sau cu unităţi diferite îşi pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeaşi perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opţiune în acest sens.
Art. 17 - (1) Toţi salariaţii care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a naşterii şi în ziua aniversării onomastice.
(2) Salariaţii care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a naşterii şi în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.
(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) şi (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficelor lunare de activitate.
Art. 18 - Personalul din conducerea unităţilor medicale trebuie să ţină cont de situaţiile neprevăzute din viaţa de familie a angajaţilor şi de caracterul de urgenţă al acestor situaţii, pentru a stabili proceduri interne – după înregistrarea la I.T.M. a CCM I.N.G.G. „Ana Aslan" - în aşa fel încât aprobarea învoirilor şi a schimburilor de ture să se soluţioneze simplu şi prompt. Exemple de situaţii familiale neprevăzute: îmbolnăviri şi decese în familie, defecţiuni la instalaţii de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranţa casei, conflicte familiale, acte de violenţă săvârşite de/asupra membrilor familiei, executări judecătoreşti, incidente care necesită prezenţa la poliţie, procuratură, instanţe de judecată etc.
Art. 19 - Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creşterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că şi-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru constituie discriminare.