



SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI

Spitalul Independentei 169, sector 5, Bucuresti, 060068
Tel: (+4) 021.318.0522; (+4) 021.8104 / Fax: (+4) 021.318.0554
www.suub.ro; e-mail: secretariat@suub.ro



și



FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

Reprezentativitate la nivel de sector Sănătate

Membră a CNS "Cartel ALFA" afiliată la EUROFEDOP

Bucuresti, Sector 3, Str. Lipicani nr. 53, etaj III / Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.508.501

OF 14812857

Website: www.solidaritatea-sanitara.ro

e-mail: solidaritatea_sanitara@yahoo.com

Inspectia Muncii

Inspectia Muncii

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Contract colectiv de muncă 281 / 23.07.2024 la nivel de unitate Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

În temeiul Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, Între:

1. **SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCUREȘTI**, în calitate de angajator;
2. Salariați, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr.367/2022, de **FEDERAȚIA SOLIDARITATEA SANITARA DIN ROMÂNIA**, federație sindicală reprezentativă la nivel de sector „Sănătate” conform Sentinței Civile nr. 8 RZ din data 23.11.2023, pronunțată de către Tribunalul București, federație reprezentativă la nivelul Spitalului Universitar de Urgență București conform Sentinței Civile nr. 7951/2025 a Judecătoriei Sectorului 3 București și în baza mandatelor sindicatelor afiliate:
 - Sindicatul Liber „Solidaritatea Sanitară”-SUUB;
 - Sindicatul „Solidaritatea Sanitară București” din Spitalul Universitar de Urgență București;
 - Sindicatul Democratic „Dr. Ioan Cantacuzino” București

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Articolul 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, și prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector Sănătate (CCMS)
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept pentru părțile semnatare și angajații din unitate.



- (4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator. Angajatorul este unitatea sanitară, reprezentată prin manager.
- (5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează - Spitalul Universitar de Urgență București.
- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui angajat, în conformitate cu legislația internă și UE, CCMS și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Articolul 2

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte conform Anexei nr. 1 în unitatea sanitară și compartimentele conexe ale acesteia, inclusiv secțiile exterioare, pentru toți angajații, așa cum sunt definite la art. 1 alin. (5), din momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.

Articolul 3

(1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate este negociat în conformitate cu prevederile Anexei nr. 2 a Contractului colectiv de muncă nr. 1.480 din 11 septembrie 2023 la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025, înregistrat la M.M.S.S.-D.D.S.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate angajaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- Măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- Timpul de muncă și timpul de odihnă;
- Alte măsuri de protecție socială a angajaților, membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- Formarea continuă, perfecționarea profesională, formarea în domeniul relațiilor de muncă și dialogului social.
- Drepturile organizațiilor sindicale afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă;
- Obligațiile angajaților;
- Proceduri de evaluare a performanțelor individuale a personalului.
- Stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale și CCMS.

(3) În situația în care prezentul contract colectiv de muncă conține clauze care stabilesc drepturi ale angajaților la un nivel inferior celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile încheiate la nivel superior, se aplică drepturile din CCM-urile încheiate la nivel superior.

Articolul 4

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va fi încheiată prin intermediul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunică în scris către cealaltă parte și va cuprinde obiectul modificărilor.



(3) Cererile de modificare vor fi depuse înregistrate la sediul unității. Dacă cererea are ca autor unitatea aceasta o va transmite către partea sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Negocierile cu privire la modificarea prezentului CCM 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 și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfășurări de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile angajaților.

(6) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate se prelungește tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.

Articolul 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Articolul 6

Suspendarea și/ sau încheierea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

Articolul 7

(1) Aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se face normelor de interpretare juridică, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens, în cadrul Comisiei paritare.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa Comisiei paritare la nivel de CCMS sau instanțelor judecătorești.

Articolul 8

Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii precum și drepturile și obligațiile părților privind relațiile de muncă și dialog social din prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 9

(1) Prezentul contract colectiv de muncă nu poate prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivel superior: grup de unități, sector sau național

(2) Părțile contractante convin ca angajații asupra cărora se întind efectele prezentului contract colectiv de muncă, alții decât membrii de sindicat, să plătească respectiv să le fie se reținută, cu acordul angajatului nemembru al sindicatului, exprimat în cadrul contractului individual de muncă, act adițional la contractul individual de muncă sau printr-un act special, în mod expres sau tacit, o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, în procent de 0,6% din venitul salarial brut, dar care să nu depășească valoarea contribuției-cotației sindicale.

(3) Contribuția angajaților care nu sunt membri de sindicat se colectează într-un fond separat, gestionat de comun acord de părțile semnatare, sumele fiind utilizate pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dezvoltarea dialogului social la nivel de unitate precum, menținerea în domeniul relațiilor de muncă și dialog social și în alte scopuri stabilite prin acordul părților.

(4) Modul concret de administrare a fondului colectat este cel prevăzut în Procedura privitoare la alocarea resurselor colectate din contribuția pentru negocierea și aplicarea



contractului colectiv de muncă de la angajații care nu sunt membri de sindicat, Anexa nr. 14 la prezentul contract colectiv de muncă.

(5) Drepturile angajaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și în CCM la nivel de sector de activitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Articolul 10

(1) Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât angajații să ia cunoștință de conținutul său.

(2) Cheltuielile privind informarea și comunicarea către angajați pot fi asigurate din fondul constituit pe baza contribuției angajaților care nu sunt membri de sindicat.

Articolul 11

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 60 de zile de la înregistrarea prezentului contract se va constitui Comisia paritară la nivel de unitate.

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

(3) Angajatorul și organizațiile sindicale afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura în cadrul Comisiilor paritare de la nivelul unității.

Articolul 12

(1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către angajatul ce se consideră prejudiciat.

(2) Părțile convin că nu vor sesiza instanța de judecată în cazul adoptării unei hotărâri de către Comisia paritară.

Articolul 13

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizațiilor sindicale afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile angajaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, dacă părțile nu se înțeleg atunci pot fi sesizate Direcția de Sănătate Publică, organizația sindicală la care sunt afiliate sindicatele din unitate, Ministerul Sănătății, după caz, în privința unor aspecte ce țin de competența lor, în vederea soluționării.

Articolul 14

(1) Drepturile angajaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și în alte prevederi contractuale sau acte normative nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract și se vor aplica de drept angajaților.

Articolul 15



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

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, republicată și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care au inițiative ce privesc relațiile de muncă.

Articolul 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 24 de luni de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, putând fi prelungit ulterior în mod expres sau tacit, o singură dată.

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

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

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

(5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.

(6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu organizațiile sindicale.

(7) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării unității.

Capitolul 2

1. Încheierea contractului individual de muncă

Articolul 17

(1) Drepturile și obligațiile angajaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii, prevederilor prezentului contract și anexelor acestuia.

(2) Monitorizarea și respectarea normativelor de personal se face cu acordul părților în cadrul comisiei paritare.

(3) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către angajat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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



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

(6) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică.

Articolul 18

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

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți angajații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatelor din unitate afiliate organizației semnatare.

(2) Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la Anexa nr. 8.

(3) Indemnizația de participare în comisiile de concurs dar și de analiză a contestațiilor va reprezenta 10% din salariul minim brut în plată la data examenului. De aceasta indemnizație vor beneficia și reprezentanții sindicatelor afiliate organizației semnatare a prezentului contract, care au calitatea de observatori în comisii.

(4) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc potrivit legii și CCM la nivel superior.

(5) În cazul în care reprezentantul sindicatului este convocat să participe la activități legate de angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale în timpul programului din unitate, acesta va informa superiorul ierarhic și se va prezenta la convocarea angajatorului.

(6) Pentru timpul în care reprezentanții sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract desfășoară activități în relațiile de muncă și dialog social angajator-sindicat, în cazul în care acesta se află la locul de muncă conform graficului de lucru, drepturile salariale vor fi plătite integral, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

(7) Angajatorul se obligă să comunice reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unității.

(8) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un angajat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, angajatul are prioritate la ocuparea postului.



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

(9) Înainte de publicarea oficială a posturilor angajatorul va acorda posibilitatea redistribuirii angajaților, care au cel puțin 6 luni vechime în unitate, pe acele posturi, prin informare pe site-ul unității. În cazul în care există mai mulți angajați care doresc transferul pe același post vacant, angajatorul împreună cu sindicatele afiliate la organizația semnatară a prezentului contract vor analiza fiecare caz în parte și vor transmite decizia angajaților solicitanți.

Criteriile de selecție, în acest caz, vor fi stabilite de comun acord între angajator și sindicatele afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în vigoare și vor deveni parte integrantă din contractul colectiv de muncă.

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

Articolul 19

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită angajat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. De regulă, forma de desfășurare este contractul individual de muncă.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității, prevederi contrare legii și prezentului contract sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative, prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La negocierea, încheierea și modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, angajatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și va fi actualizat anual, dacă este cazul.

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

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) În situația în care în contractul individual de muncă nu se precizează durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de sănătate, în condițiile legii.

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



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

- a) Identitatea părților;
- b) Locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) Sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) Funcția/ ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România (cod COR) sau altor acte normative precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) Criteriile de evaluare a activității profesionale a angajatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) Riscurile specifice postului;
- g) Data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) În cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) Durata concediului de odihnă la care angajatul are dreptul;
- j) Condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) Salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) Durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) Indicarea contractelor colective de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale angajatului;
- n) Durata perioadei de probă, după caz;
- o) Procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p) Dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) Suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator angajatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz;
- r) Regulamentul intern aplicabil.

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se reglească și în conținutul 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 adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

În baza principiului simetriei formelor juridice, actul adițional poate fi încheiat doar cu semnătura angajatului și în aceleași condiții cu semnarea CIM-ului, înregistrarea modificărilor făcându-se în REVISAL putând fi făcută doar după semnarea lui de către ambele părți.



(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(14) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (10), acesta poate sesiza Inspecția Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii. Pentru transpunerea obligațiilor de informare și a altor prevederi specifice raporturilor juridice de muncă înțemeneate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, părțile vor elabora o anexă specială la prezentul contract, în termen de 3 luni de la înregistrarea lui.

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

- a) Clauza cu privire la formarea profesională;
- b) Clauza de neconcurență;
- c) Clauza de mobilitate;
- d) Clauza de confidențialitate.

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

(18) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoaștințarea prealabilă a celui în cauză, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.

(19) Atât în contractul individual de muncă, cât și în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut.

Articolul 20

(1) Încadrarea angajaților în unități se face prin concurs, examen sau transfer sau prin alte proceduri conform prevederilor legale, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de scoaterea lor la concurs.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

(4) Până la ocuparea postului prin concurs pot fi încadrați angajați pe perioada determinată în raport de necesitățile fundamentate ale unității.

Articolul 21



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

a) Medici, farmaciști, biologi, biochimisti, chimiști, profesori CFM, fiziokinetoterapeuți, asistenți medicali, dentiști, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

- 20 de zile - dacă au mai fost angajați 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 - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare (surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.);

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

e) - 5 zile - pentru personalul necalificat;

f) - 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții 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 și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același 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, după încheierea probei se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceeași atribuții.



Articolul 22

(1) Orice angajat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităților, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil angajatului salariatului care își exercită acest drept.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții și categoriile de angajați pentru care legea prevede posibilitatea suprapunerii programului de muncă aferent a două CIM-uri diferite, încheiate la angajatori diferiți.

Articolul 23

(1) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial, pentru desfășurarea gărzilor, se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații 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 parțial și a celui prin cumul, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă, la cerere.

(3) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul de funcții sau contracte de angajați unități, numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

(4) Aplicarea prevederilor alin (3) din prezentul articol se face la solicitarea sau cu acordul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract.

Articolul 24

(1) Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului furnizate de unitate se face prin concurs/ examen.

Articolul 25

Cetățeni străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatelor din unitate afiliate la organizația semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 26

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desființat din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 133 din prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 27



- (1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru, prevăzută în Anexa nr. 3.1 la prezentul contract colectiv de muncă. Procedura include și regulile aplicabile limitelor timpului de lucru.
- (3) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul de CIM anexă la prezentul contract colectiv de muncă.

II. Executarea contractului individual de muncă.

Articolul 28

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și angajatului se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă, în contractele colective de muncă la nivel superior și în contractele individuale de muncă.

Articolul 29

- (1) Angajații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă ce le sunt aplicabile.
- (2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile angajaților prevăzute de lege și contractele colective de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Articolul 30

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

- a) La salarizare pentru munca depusă;
- b) La repaus zilnic și săptămânal;
- c) La concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă. Concediul suplimentar se acordă la cerere și cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația semnatară a prezentului contract.
- d) La egalitate de șanse și de tratament;
- e) La demnitate în muncă;
- f) La securitate și sănătate în muncă;
- g) La acces la formarea profesională;
- h) La informare și consultare;
- i) De a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) La protecția în caz de concediere;
- k) La negociere colectivă și individuală;
- l) De a participa la acțiuni colective;
- m) De a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) Să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) Să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) Să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a persoanei direct sau ierarhic superioare;
- q) Să se informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;



r) Să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;

s) Să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;

t) Să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;

u) Să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care li este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;

v) Să-i fie evaluate performanțele profesionale în mod obiectiv.

w) Dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;

x) Dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care li asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;

y) Alte drepturi prevăzute de lege.

(2) Angajatului li revin, în principal, următoarele obligații:

a) De a îndeplini atribuțiile ce li revin conform fișei postului;

b) De a respecta disciplina muncii;

c) De a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;

d) De fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

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

f) De a respecta secretul de serviciu;

g) Să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

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

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

j) Să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.

k) Personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare are obligația de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să li recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective;

l) Alte obligații prevăzute de lege.

Articolul 31

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

a) Să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) Să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcini noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții locale sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;



- e) Să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;
- d) Să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) Să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr. 9 la prezentul contract;
- f) Să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract;
- g) Să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;
- h) Să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu acordul sindicatelor afiliate la organizația semnatară a prezentului contract, unitate.

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

- a) Să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) Să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) Să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) Să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) Să se consulte cu reprezentanții sindicatelor afiliate la federația sindicală semnatară a prezentului contract în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) Să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii și prezentului contract;
- g) Să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora;
- h) Să elaboreze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) Să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) Să informeze reprezentanții sindicatelor afiliate organizației sindicale semnatară a prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
- k) Să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) Să se consulte cu organizațiile sindicale semnatară ale prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) Să se consulte cu organizațiile sindicale afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;
- n) Să dea curs sesizărilor salariaților și/ sau organizațiilor sindicale din unitate;
- o) Să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă la solicitarea angajatorilor sau a reprezentanților acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă;



p) Să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin. (1), lit. x) din prezentul contract

q) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru și la fiecare modificare a acestuia, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia va fi negociată de părți în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

(4) În implementarea auditului timpului de muncă, la modificarea fișei postului angajaților din unitate, adăugarea de noi sarcini în activitatea acestora se vor face doar cu informarea sindicatelor afiliate la organizația semnatară a prezentului contract.

III. Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 32

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

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile și de legislația 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) Condițiile de muncă;
- e) Salariul;
- f) Timpul de muncă și timpul de odihnă;
- g) Fișa postului și atribuțiile specifice.

Articolul 33

(1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) Angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, în legătură cu intenția de delegare la alt loc de muncă sau de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;

c) În situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale pentru a-l susține în fața angajatorului;



d) Pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în conformitate cu dispozițiile legale și în limitele prevăzute de lege;

e) Pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile correlative;

f) Pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizarea acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatorului.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unității, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate la organizația semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) În cazul reorganizării sau desființării unității sanitare sau a unor puncte de lucru, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau va fi redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

Articolul 34

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

IV Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 35

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

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

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

Articolul 36

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.



(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 37

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul în care salariatul membru al unui sindicat afiliat organizației semnatare se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa permanent reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte angajatorul, anterior emiterii deciziei.

Articolul 38

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

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

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs sau ocupate prin cumul, cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate, ce se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

Articolul 39

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

- a) Concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) Concediu paternal;
- d) Concediu pentru formare profesională;
- e) Exerțarea unor funcții electiv în cadrul organizațiilor sindicale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- f) Participarea la grevă;



g) Concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, pentru un număr de maxim 5 absențe nemotivate/an.

(3) Posturile temporar vacante conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv de muncă ce se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

(4) Angajații au dreptul la concedii cu sau fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) Susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariați care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) Susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) Prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(5) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a) Îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical, de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) Tratatamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate - în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(6) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ din Codul Muncii ori absențelor de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul Muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

Articolul 40

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

a) În cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

b) În cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) În cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) Pe durata detașării.



e) Pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

f) Pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

(2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariațul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs sau ocupate prin cumul cu avizul consultativ scris al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care trebuie exprimat în termen de 6 zile lucrătoare.

(4) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

Articolul 41

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pe durata reducerii și/ sau a întreruperii temporare a activității unității, prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reluarea activității cu salariații aflați în baza de date a angajatorului.

Articolul 42

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul organizațiilor sindicale după cum urmează:

a) Până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu;

b) Până la 12 luni pentru angajare în strălănitare;

c) Pentru alte situații, cu avizul organizațiilor sindicale afiliate la organizația semnatare.

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată, avizul reprezentanților organizațiilor sindicale.

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

Articolul 43

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de angajat.

Articolul 44

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) De drept;

b) Ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;



e) Ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Articolul 45

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămănerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă-standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă-standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei-standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămănerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămănerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămănerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariaței de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă-standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta-standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de



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

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

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

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

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

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

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

Articolul 47

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

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.

(4) În cazul în care organizațiile sindicale nu își exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

Articolul 48

Este interzisă concedierea salariaților:

a) Pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

b) Pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;

c) Pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate) art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii.

Articolul 49

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor prin măsură dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru inițierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.



(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară va fi inițiată și la solicitarea sindicatelor afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv.

Articolul 50

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatelor afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv.

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

Articolul 51

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) Pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
 - b) Pe durata concediului sau suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
 - c) Pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) Pe durata concediului de maternitate;
 - e) Pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - f) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) Pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
 - h) Pe durata efectuării concediului de odihnă;
 - i) Pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;
 - j) Pe durata concediului de acomodare.
 - k) Pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152¹2 din Codul Muncii;
 - l) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care face indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absențate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
 - li) Absențarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (i) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
 - lii) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (i), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (ii).
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării sau desființării angajatorului, în condițiile legii.

Articolul 52



Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit 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 sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/ sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat după evaluarea acestuia bazată pe Procedura de evaluare și criteriile de evaluare elaborate de comun acord cu reprezentanții sindicatelor afiliate la organizația semnatară a prezentului contract, procedură ce se va realiza în termen de 6 luni devenind anexa la prezentul contract;
- d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

Articolul 53

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

(2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile pentru necorespondere profesională, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de comun acord cu sindicatele afiliate organizației semnatară în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract.

(3) Procedura evaluării prealabile este obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional.

Articolul 54

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 53 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

Articolul 55



(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

Articolul 56

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

Articolul 57

(1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții sindicatelor afiliate organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul acestora și organizației sindicale.

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

(5) În cazul în care Ministerul Sănătății va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| - Pentru vechime 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 priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat sindicatelor afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, organizațiilor sindicale afiliate la organizația semnatară semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii, sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

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

Articolul 58



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

Articolul 59

(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 30 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații perioada de preaviz este de 30 de zile lucrătoare, cu excepția 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 cumulativ.

Articolul 60

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

a) Motivele care determină concedierea;

b) Durata preavizului;

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

d) Lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

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

(3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligația de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152[^]1 (concediu de îngrijitor), 152[^]2 (absențe recuperate), 153[^]2 (concediu parental) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Articolul 61

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

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

Articolul 62

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

(2) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

(3) În vederea promovării soluționării amiabile și cu ocazia a conflictelor individuale de muncă părțile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acțiunea în instanță. Procedura este cea prevăzută în Anexa nr. 19 la prezentul contract colectiv de muncă.



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

Articolul 63

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

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

Articolul 64

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

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

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

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

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

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

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

(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

Articolul 65

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

(2) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) În toate cazurile în care se procedență la o reducere de personal angajatorul va consulta sindacatul afiliat organizației semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariați care urmează să fie disponibilizați.



(4) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale este necesar avizul favorabil al sindicatelor afiliate organizației semnatară a prezentului contract, conform prevederilor legale.

(5) Drepturile salariale ale personalului preluat și celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului și se acordă cel puțin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unitățile sanitare publice.

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

Capitolul 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

Articolul 66

(1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.

(2) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(3) Prevederile legale de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minim obligatorii.

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

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

Articolul 67

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

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

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

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

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

b) Măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatară ale prezentului contract;

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



(5) Demersurile prevăzute la alin. (4) urmează a fi transpuse într-un plan de acțiuni în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract, elaborat cu acordul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract

(6) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

(7) Instruirea prevăzută la alin. (5) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii și/sau unități, fie online.

Articolul 68

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 916/2006.

(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

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

Articolul 69

Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Articolul 70

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

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

- a) Evitarea riscurilor;
- b) Evaluarea periodică a riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) Combaterea riscurilor la sursă;
- d) Adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuirii, cu precădere, a muncii monotone și muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) Luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) Adaptarea la progresul tehnic;
- g) Înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- h) Planificarea prevenirii;
- i) Adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuale;
- j) Aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Articolul 71



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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatele afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

(3) Organizația sindicală semnatară desemnează desemnează reprezentanții lucrătorilor în CCMS, respectând obligația de-a avea cursul autorizat de inspector SSM.

(4) Formarea în domeniul SSM acordată reprezentanților organizațiilor sindicale și ai angajatorului face parte din planul de formare profesională continuă.

Articolul 72

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii, prin plata contribuțiilor obligatorii aferente.

Articolul 73

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

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu reprezentanții desemnați ai sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract.

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

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

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

Articolul 74

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

Articolul 75

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților, incluzând protecția acestora împotriva epuizării profesionale, stabilită prin anexa specifică.

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

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

Articolul 76

(1) La nivelul unității funcționează Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CCSM), constituit din reprezentanții părților.

(2) Pentru activitatea desfășurată în alte locații decât sediul central se constituie câte un



Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă.

Articolul 77

(1) Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă sunt reglementate prin Normele Metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în Regulamentul Intern al unității.

(2) În cadrul CCMS se analizează cel puțin semestrial evaluările riscului de epuizare profesională a angajaților.

(3) Evaluarea periodică a riscului de epuizare profesională a angajaților poate fi făcută și prin intermediul BATEREP.

Articolul 78

Angajatorii au obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Articolul 79

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

Articolul 80

(1) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al unității. Acordul se realizează anual, la întocmirea statelor de funcții, sau la cererea sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract, evaluând numărul de angajați existenți din fiecare secție sau departament raportat la normativul de personal specific acestora.

(2) La cererea motivată a unității sanitare, cu consultarea sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract, se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

(3) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în rețeaua sanitară națională, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.

(4) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

Articolul 81

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

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

Articolul 82



(1) Evaluarea încălcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de muncă. Metodologia și procedura vor fi negociate cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introduse în cadrul acestuia prin act adițional.

(2) În cazul apariției unor divergențe legate de rezultatele aplicării procedurii, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat, selectat cu acordul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată la prezentul contract.

(3) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate din sumele colectate prin contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.

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

(5) Stabilirea și acordarea sporurilor pentru condiții de muncă și de timp, precum și condițiile de acordare a acestora se face de comun acord sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată la prezentul contract colectiv de muncă conform Anexei specifice Procedura privind negocierea și stabilirea sporurilor la nivel de unitate ce va fi elaborată în termen de 6 luni.

Articolul 84

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexa nr. 4.

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

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexa nr. 7.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între angajator și sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată la prezentul contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexa nr. 5.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție, menționate în anexă, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție, prevăzute în Anexa nr. 7.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 5, se acordă fiecărui angajat cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată la prezentul contract colectiv de muncă.

(7) Indicatorii de evaluare a activității managerului unității includ un indicator specific asigurării măsurilor de protecție a sănătății salariaților prevăzute la alin. (1) - (4).



(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C, dar și alte investigații necesare evaluării capacității de muncă ale angajaților (la cererea și cu acordul salariaților).

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

(4) Angajatorul va asigura gratuit o consultație și un set de analize anual la solicitarea salariaților.

(5) Angajații vor fi scutiți de taxele pentru eliberarea documentelor medicale, adică certificate, adeverințe sau formulare.

(6) Angajatorul eliberează, în regim gratuit, personalului contractual propriu certificatul prenatal și fișa medicală pentru conducătorii auto.

(7) În cadrul contractului colectiv încheiat la nivelul unității, conform contractului încheiat la nivel superior, se pot asigura gratuit și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității. În acest sens, părțile semnare convin ca în termen de 6 luni, de comun acord să stabilească, prin act adițional la prezentul contract, prestațiile suplimentare de care pot beneficia salariații reprezentați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(8) La nivelul unității toate prestațiile medicale care se pot efectua în unitate (recomandate de către medicul de familie/ specialist) sunt fără plată pentru salariații unității. Spitalul Universitar de Urgență București se obligă să faciliteze accesul salariaților spitalului, cu prioritate, la serviciile care au fost concesionate. De asemenea, salariații unității și membrii de familie adulți aflați în îngrijire beneficiază de prioritate la consultații medicale, analize și investigații. Pentru punerea în aplicare a celor menționate în acest alineat, Comitetul Director va transmite o decizie către toate secțiile, departamentele în vederea punerii ei în aplicare. Aceste drepturi vor face parte de asemenea din regulamentul intern al unității și vor reprezenta sarcina de serviciu pentru cei care trebuie să le pună în aplicare. Pentru personalul de sex feminin unitatea va deconta anual o testare PAP (Babes-Papanicolau) la cerere iar cel de sex masculin PSA. De aceste facilități beneficiază și semnatarii prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 86

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

Articolul 87

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

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

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

Articolul 88



La nivel de unitate se vor stabili parametri de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

Articolul 89

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

Articolul 90

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

- a) Amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- b) Asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condițiilor corespunzătoare la locul de muncă exonerează de răspundere angajații 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 viața și sănătatea pacienților.

(3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece. Ele includ spațiile de tip veghe și camerele de așteptare din timpul gărzii.

(4) La cererea sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă angajatorul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

(6) Angajatorul va avea în vedere, în proiectele de reabilitare și dezvoltare, asigurarea pentru angajații membri ai sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract spații adecvate tip vestiar pentru schimbarea angajaților, acestea respectând intimitatea angajaților (prin organizarea lor în mod separat pe criterii de gen), condițiile standard de acces (dimensiunea adecvată a holurilor de acces), de utilizare (distanța dintre vestiare să permită atât schimbarea angajaților cât și circulația acestora) și oferind acces la dușuri.

Pentru a asigura respectarea standardelor pregătirea și darea în funcțiune a acestora va fi făcută cu acordul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract. Organizarea vestiarelor în mod separat pe criterii de gen se aplică și structurilor deja existente.

Articolul 91

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

(2) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, transpusă în Anexa nr.

11 la prezentul contract.

Articolul 92



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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

Articolul 93

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea bugetului unității, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli al unității vor fi cuprinse toate drepturile salariale inclusiv drepturile de hrană conform legislației în vigoare.

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

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

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege, unele elemente de detaliu al acestuia, cum ar fi sporurile și acordarea salarizării suplimentare în funcție de performanșă, fiind stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

(9) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de 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 țară garantat în plată.

(10) Prevederile alin. (9) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maximum 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

Articolul 94

(1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare a performanțelor profesionale se stabilesc de comun acord de către reprezentanții unității și ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.



(2) Evaluarea performanțelor profesionale se face în conformitate cu Metodologia pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților din sectorul sanitar, Anexa nr. 15 la prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 95

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de conducerea și sindicatele afiliate la organizația sindicală semnată la prezentul contract înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casele Județene de Asigurări de Sănătate și a Municipiului București, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.

(3) În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină conform procedurii specifice din anexa nr. 20 la prezentul contract.

Articolul 96

(1) Cuantumul sporurilor, acolo unde ele trebuie stabilite între minim și maxim, se stabilește de comun acord între părțile semnatare ale prezentului contract.

(2) Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.

(3) Salariații care au gestiune în primire beneficiază de o majorare salarială pentru gestiune, conform legislației în vigoare.

Articolul 97

(1) Alte drepturi de personal:

a) Plata aferentă contractelor individuale de muncă cu timp parțial;

b) Plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;

c) Plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului;

d) Premii/ salarizarea suplimentară în funcție de performanță;

e) Plata tarifului orar și sporurile aferente orelor de gardă a contractului individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor, conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu acordul reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată la prezentul contract.

Articolul 98

(1) Premiile de excelență individuale lunare se acordă pe baza unui set de criterii obiective, stabilite împreună cu sindicatele sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată la prezentul contract, fără a depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată.

(2) Premiile prevăzute la alin. (1) se stabilesc în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, sumele fiind aprobate cu consultarea sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată la prezentul contract.

(3) Procedura de acordare a indemnizației de merit/ salarizare suplimentară în funcție de performanță se elaborează în termen de 3 luni de zile de la înregistrarea prezentului contract, fiind anexă la acesta. În absența acestei proceduri nu poate fi acordată salarizarea în funcție de performanță.



Articolul 99

(1) Formele de organizare a muncii în unitate sunt următoarele:

- a) Norma de timp;
- b) În alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 100

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

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

Articolul 101

În caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate. Salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

Articolul 102

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

Articolul 103

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale.

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile și ale legislației în vigoare.

(3) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.

Articolul 104

(1) Pentru salariați angajați cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

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

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract.

Capitolul 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă



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

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

Articolul 106

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 104, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, pentru angajații care au un program zilnic de 8 ore.

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

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

(4) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru limita se calculează în mod proporțional cu această reducere.

(5) În cuantificarea activității angajaților este aplicabil principiul „timpul lucrat este timp platat” pentru toate orele ce depășesc programul normal de lucru.

(6) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată de prezentului contract.

Articolul 107

(1) Personalul care își desfășoară activitatea în unul sau două schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.

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

(3) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul la un la cel puțin două repaosuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată de prezentului contract colectiv de muncă.

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

(6) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (5) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.

(7) Munca prestată și plătită conform alin. (2) și (6) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(8) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.

(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

Articolul 108

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin Regulamentul Intern la nivelul unității, cu consultarea sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată de prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul



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

(2) Prevederile alin. (1) sunt transpuse în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afișat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

Articolul 110

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 104 și art. 106.

(4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(5) Pentru salariați mobili și salariați care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariați prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Articolul 111

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

(2) Ședințele de lucru și alte activități asimilate acestora se vor desfășura de regula în timpul programului normal de lucru.

(3) Sindicatele afiliate la FSSR au dreptul de acces la pontajele de activitate în vederea verificării principiului egalității de șanse și respectarea drepturilor salariaților.

Articolul 112

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

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

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situația 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 pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Numărul maxim de ore 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.

Chiar în situația 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 parțial, în condițiile prevăzute de art. 114 din prezentul contract.



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

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 113

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

(2) În situația în care, din motive obiective liberele plătite nu sunt acordate în următoarele 60 de zile se aplică prevederile Anexei privind armonizarea vieții profesionale cu viața familie).

(3) Constatarea motivelor obiective prevăzute la alin. (2) se face cu acordul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract.

Articolul 114

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

(2) Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absența persoanelor titulare.

(3) Angajarea prin cumul în condițiile prevăzute la alin. (1) și (2) este angajare făcută pentru a satisface nevoile urgente ale unității, fiind făcută prin dispoziția unității și a sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract.

Articolul 115

(1) La nivelul unității, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Angajatorul întocmește statul de funcții cu respectarea normativului de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din unitate, cu acordul reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în cazul normativului de personal sub limitele prevăzute. Acest acord se acordă în termen de 6 zile de la solicitarea transmisă de unitate.

(3) Anual, la nivelul unității se analizează toate lucrurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu normativul de personal, necesitățile activităților desfășurate și auditul timpului de muncă.

(4) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator - reprezentanții sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 116

(1) Perioada de timp aferentă schimbului de tură constituie timp de muncă. În compensarea timpului de muncă aferent schimbului de tură angajații care lucrează în tură au dreptul la o pauză de masă zilnică de 30 de 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, angajații au dreptul la o pauză de masă de 20 de minute și la pauzele fiziologice.

(3) Pentru a asigura continuitatea desfășurării activității, pauzele de masă sunt efectuate în mod ordonat pentru fiecare angajat sau grup de angajați pe fiecare secție și compartiment departament.

Articolul 117



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

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

Articolul 118

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

- 1 și 2 Ianuarie;
- 6 Ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 Ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 Ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- Prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Iunie – ziua copilului;
- Prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei
- 1 Decembrie – Ziua Națională a României
- Prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora. Aceste drepturi se acordă în baza solicitărilor individuale făcute la începutul fiecărui an.

(2) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator

Articolul 119

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată de prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica și în alte zile în care, potrivit legii nu se lucrează, asigură continuitatea funcționării unității.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture, Anexa nr. 14 la prezentul contract colectiv de muncă, reprezentanții sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată de prezentul contract având dreptul de a verifica respectarea acesteia în fiecare secție.

Articolul 120

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și Anexei nr. 4 a prezentului contract colectiv de muncă.

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

Articolul 121



(1) Regulamentul Intern se elaborează de către angajator cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

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

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

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

(5) Femeile gravide, lăuzele, cele care alăptează și părinții din familiile monoparentale care au copii în îngrijire nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Articolul 122

(1) În cazul categoriilor de angajați pentru care programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

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

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

Articolul 123

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

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

(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat.

Articolul 124

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

(2) Durata efectivă și condițiile de acordare a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic, cu respectarea prevederilor prezentului contract.

(3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul Muncii și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(4) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(5) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

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

a) Pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniți la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare



- b) Pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
 - c) Pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
 - d) Pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
 - e) Pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
 - f) Pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.
- (7) Concediile de odihnă de la alin. (6) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentază cu câte o zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate până la maximum 8 zile aferente vechimii de 30 ani în aceeași unitate. Beneficiară de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.
- (8) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 10 zile lucrătoare.
- (9) În situații de forță majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
- (10) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.
- (11) La cererea salariatului indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

Articolul 125

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, conform programării și/sau acordul părților. În cazul în care salariatul, din motive justificate de unitate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. În cazul neacordării concediului de odihnă în acest termen, dreptul angajatului nu se stinge.
- (2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
- (3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- (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 și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152² din Codul Muncii se consideră perioade de activitate prestată.

Articolul 126

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, înmulțită cu numărul de zile de concediu.



(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

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

Articolul 127

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

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

Articolul 128

1) Salariații nevătători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentați de sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

2) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 5 la prezentul contract.

3) Salariațele care urmează o procedură de fertilizare "in vitro" beneficiază anual de un concediu de odihnă suplimentar plătit de 3 zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embrio-transferului.

Articolul 129

(1) Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.

Articolul 130

(1) În afara concediului de odihnă angajații au dreptul la zile lucrătoare libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

- a) Căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) Nașterea unui copil - 5 zile;
- c) Căsătoria unui copil - 5 zile;
- d) Concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii
- e) Decesul soțului/ soției, copilului, frații/ surorile, socriilor și rudelor de gradul II inclusiv (bunicul, nepotul) - 5 zile; de la data producerii evenimentului;
- f) Ziua de naștere a salariatului, la cerere, cu recuperare.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității.

(3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă 2 zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.

(4) Angajații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății.

(5) Angajații SUUB au dreptul la o zi liberă plătită de ziua spitalului, care se aniversază în data de 27 septembrie a fiecărui an.



Capitolul 6

Protecția socială a salariaților membri ai sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 131

(1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor făcute neîntemeiat.

(2) În concordanță cu prevederilor alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul reprezentanților sindicatelor afiliate organizației semnatară a prezentului contract.

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitatea sanitară poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 132

În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

Articolul 133

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

- a) Persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru deslășurarea gărzilor;
- b) Persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) Persoanele care împlinesc vârsta de pensionare la cerere;
- d) Persoanele care au avut abateri disciplinare;

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

- a) Dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se 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, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

Articolul 134



(1) În situația în care unitatea își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 133 are obligația să anunțe în scris despre aceasta sindicatele afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reincadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

Articolul 135

(1) Angajații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Angajații care au primit decizia de pensionare sau se află în situația de cumul a pensiei cu salariul au obligația de a comunica unității aceste situații în termen de maxim 10 zile.

Articolul 136

(1) Angajații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.

(2) Angajatorul beneficiază de ajutor de deces în cazul unui membru de familie care nu era asigurat dacă face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces (dacă se află în întreținere).

Se considera membru de familie:

- a) Soțul;
- b) Copii;
- c) Părinții și bunicii oricărui dintre soți.

(3) Ajutorul de deces pentru un membru de familie reprezintă jumătate din salariul mediu brut pe economie.

Articolul 137

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

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

b) Înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindacatelor afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă și Direcției de Sănătate Publică a Municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională pot fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea sindacatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții sindacatelor afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv de muncă vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.



(5) Pentru constituirea bazei de date privind potențialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaților, în momentul instituirii.

(6) Situația bolilor profesionale, incidentelor și accidentelor de muncă, zilelor de concediu medical la nivel de unitate vor fi prezentate și analizate cel puțin anual în cadrul CSSM. Raportarea acestora va fi făcută de către medicul de medicina muncii către CSSM.

Articolul 138

(1) Acordarea voucherelor de vacanță pentru salariații Spitalului Universitar de Urgență București și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se face conform prevederilor legale.

(2) Gestionarea voucherelor de vacanță se face cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din unitatea sanitară și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizațiilor sindicale afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 139

(1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face și a altor facilități pentru angajați se face prin comisiile mixte administrație - sindicate afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Comisiile mixte își desfășoară activitatea în baza unei proceduri transparente bazate pe criterii de selecție ce respectă principiile și procedura egalității de șanse.

Articolul 140

Angajatorul este obligat să acorde tichete de masă sau norma/ indemnizație de hrană, în conformitate cu prevederile legale.

Articolul 141

(1) Contravaloarea deplasării salariaților în interes de serviciu este suportată integral de angajator.

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

Articolul 142

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

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

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

Articolul 143

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

Articolul 144

Salariații gravide și angajații care au calitatea de părinte unic (familie monoparentală) beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turii de noapte sau a gărzilor - la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.



Articolul 145

(1) Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților prin regulamentul intern de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusive de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Procedura de cercetare a hărțuirii sexuale și morale este cea prevăzută la anexa nr. 8

Articolul 146

(1) Personalul din unitate beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale, CCM sector sănătate și prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Lista beneficiilor suplimentare celei corespunzătoare calității de asigurat este prevăzută în anexa nr. ... la prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 147

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

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scosi din producție ai sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) potrivit legii.

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate și din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

Articolul 148

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

- a) Adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
 - b) Obținerea unei calificări profesionale;
 - c) Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
 - d) Reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
 - e) Dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - f) Prevenirea riscului șomajului;
 - g) Promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale;
 - h) Pregătirea salariaților în materia relațiilor de muncă, dialogului social și malpraxis.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale și de formare sau pe baza metodologiilor proprii, în cazul formării în domeniul relațiilor de muncă și dialog social.

(3) Pentru coordonarea adaptării și practicii profesionale și asigurarea transferului de experiență în unitate părțile convin să se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Principiile de organizare vor fi stabilite de părțile



sociale într-o anexă la prezentul contract ce va fi negociată în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 149

Formarea profesională a angajaților unității se poate realiza prin următoarele forme:

- a) Participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) Stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) Stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) Ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) Formare individualizată;
- f) Formarea organizată de partenerii sociali și alți parteneri acreditați / autorizați în domeniul relațiilor de muncă, dialogului social și malpraxis.
- g) Alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Articolul 150

(1) Angajatorul, de comun acord cu sindicatul afiliat la organizația sindicală semnată la prezentului contract colectiv de muncă, stabilește următoarele:

- a) Elaborarea planului anual de formare profesională, identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia, în condițiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă.
- b) Sindicatele afiliate la organizația sindicală semnată la prezentului contract colectiv de muncă, vor participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității sau care vizează salariați ai unității, indiferent de furnizor.
- c) În cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta organizația sindicală semnată cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță 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 terț, unitatea va analiza cererea împreună cu reprezentanții sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată la prezentului contract colectiv de muncă;
- e) Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați 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 cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității și/sau pe site-ul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator împreună cu sindicatele afiliate la organizația sindicală semnată la prezentului contract colectiv de muncă sunt anexe ale contractului colectiv de muncă de la nivelul unității.

Articolul 151

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului, la inițiativa salariatului sau la inițiativa sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată la prezentului contract colectiv de muncă, pentru formarea prevăzută la art. 149 lit. f).

(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, împreună cu



reprezentanții sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Articolul 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 stabilit pe gradații conform vechimii în muncă și de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator. 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 suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Articolul 153

(1) În cazul în care angajatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului și va decide împreună cu reprezentanții sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

(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/ multi anual de formare.

Articolul 154

Salariați 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.

Articolul 155

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

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

Articolul 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.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată a

prezentului contract colectiv de muncă și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Articolul 157



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

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

Articolul 158

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiula sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile 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 situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de indemnizație/ concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(4) Concediile de formare profesională prevăzute la alin. (1) se acordă cu avizul sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată de prezentul contract.

Articolul 159

Durata concediului pentru formare profesională sau a zilelor libere plătite pentru formare în domeniul relațiilor de muncă și dialog social nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului.

Articolul 160

(1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) Cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) Cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurate în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator.

Articolul 161

(1) Planul de formare profesională va fi elaborat anual de către angajator împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu reprezentanții sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată de prezentul contract colectiv de muncă și va fi adus la cunoștința salariaților.

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea angajatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată de

prezentul contract colectiv de muncă care se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnată de prezentul contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.



(5) Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social care nu sunt realizate și furnizate de sindicate se avizează de organizația sindicală semnatară a prezentului contract sau de sindicatele afiliate la aceasta.

(7) Participarea angajaților unității la formarea în domeniul relațiilor de muncă și dialog social furnizată de organizația sindicală semnatară a prezentului contract sau de sindicatele afiliate poate fi inclusă de angajator în planul de formare al unității, putând fi luată în considerare la atingerea indicatorilor specifici.

Articolul 162

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

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

(3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator. Stagiile de adaptare și practica profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Metodologia va fi elaborată de Ministerul Sănătății împreună cu partenerii sociali și va fi adoptată prin ordin în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 163

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

(2) Programele de pregătire menționate la alin. (1), altele decât cele privitoare la relațiile de muncă și dialog social, vor fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(3) Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principial recunoașterii reciproce.

Articolul 164

Reprezentanții sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract participă în mod obligatoriu în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/ examenele de ocupare a posturilor.

Articolul 165

(1) Angajatorul se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.

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

(3) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale și informarea salariaților în acest sens.

(4) Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării aferente planului de formare prin intermediul fondurilor structurale.

(5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților sunt cele menționate în contractele colective de muncă, regulamentul intern al unității.



(6) Sindicatele afiliate la organizatia sindicala semnatară a prezentului contract împreună cu conducerea acesteia sunt responsabile de identificarea cursurilor de formare în domeniul relațiilor de muncă și dialogului social.

Capitolul 8

Drepturile sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 166

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

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor afiliate organizației semnatară prezentului contract colectiv de muncă de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii, statutelor proprii și Acordului de colaborare între ele.

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

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de sindicatele afiliate la organizația sindicală semnatară și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă sau membrii organelor de conducere ale acestora.

(6) Părțile recunosc că relațiile salariaților cu organismele profesionale, derivate din activitatea desfășurată în cadrul unității, fac parte din relațiile de muncă, fiind supuse regulilor prevăzute în prezentul contract, inclusiv în materia cercetărilor disciplinare a membrilor sindicatelor afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(7) La cerere acestuia, membrul de sindicat poate fi asistat și reprezentat în cercetările desfășurate de organizațiile profesionale, de reprezentantul sindicatului afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract.

Articolul 167

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

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

(3) Pentru asigurarea protecției angajaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 10 la prezentul contract colectiv de muncă.

(4) Anexa nr. 8 va include și procedurile aplicabile evaluării riscului de epuizare profesională.

Articolul 168

(1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, ca respectarea demnității fiecărui angajat.

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



(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului Intern al unității sanitare

Articolul 169

(1) Reprezentanții sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă la ședințele Consiliului de Administrație și ale Comitetului Director,

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

(3) La cererea expresă a membrilor sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federației și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

(4) Organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă desemnează reprezentanții prevăzuți la alin. (1) în baza procedurilor prevăzute de Acordul comun semnat de sindicatele afiliate.

Articolul 170

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 169 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la emiterii hotărârii, reprezentanților sindicatelor semnatore afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea unității, în conformitate cu reglementările legale și contractuale în vigoare, respectiv cu acordurile stabilite în acest sens.

Articolul 171

(1) Angajatorul va permite membrilor organizațiilor sindicale afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatore a prezentului contract colectiv de muncă precum și în structurile de conducere ale organizației sindicale semnatară, beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentat.

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

(4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatară a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate este asimilată ca și vechime în activitate managerială în domeniul.

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

(6) Acordarea zilelor prevăzute la alin. (1) și (2) se face în baza comunicării adresată unității de organizațiile sindicale afiliate organizației semnatore, respectiv de către aceasta.

Articolul 172

(1) În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale afiliate organizației semnatore a prezentului contract colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă în măsura în care de ea profită exclusiv membri de sindicat.



(2) Activitățile comune în interesul tuturor angajaților se desfășoară în baza finanțării de către unitate, prin intermediul sumelor colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat sau prin intermediul proiectelor pe fonduri structurale.

(3) Principalele acțiuni comune sunt cele dedicate informării și formării angajaților privind relațiile de muncă și dialog social.

Articolul 173

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatelor afiliate organizației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și accesul la dotările unității pentru desfășurarea activităților proprii.

Articolul 174

(1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariaților, numai membrilor organizațiilor sindicale afiliate Federației „Solidaritatea Sanitară” din România.

(2) Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate.

(3) Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile organizației sindicale semnatară a prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

(4) Angajatorul nu va accepta cererile de sistare a reținerii cotizației depuse de membri ai sindicatului, acestea trebuind să fie avizate și înaintate de sindicat.

(5) Avizarea cererilor de retragere și sistare a reținerii cotizației se face în baza verificării existenței unor angajamente de plată ale membrilor față de sindicat.

(6) Conducerea sindicatului are obligația să avizeze cererile de retragere din sindicat și să înainteze angajatorului solicitarea de sistare a reținerii cotizației în termen de maxim o lună de zile.

(7) Cererile de sistare a reținerii cotizației se depun de conducerea sindicatului până în data de 28 a lunii curente, transmițând serviciului salarizare tabelul cu membri care s-au retras pentru a fi operați în statul de plată.

Articolul 175

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților organizațiilor sindicale afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, inițiate de ele sau de organizația la care sunt afiliate, cu respectarea prevederilor legale și/sau contractuale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încercă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni și activități sindicale.

(3) Demararea cercetării disciplinare se face în mod automat de angajator sau la cererea sindicatelor din unitate afiliate la organizația semnatară. Refuzul desfășurării cercetării disciplinare și după caz a sancționării persoanelor prevăzute la aliniatul (2) constituie împiedicare a desfășurării activității sindicale.

Articolul 176

(1) În scopul unei bune colaborări părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maxim 30 de zile calendaristice, la toate cererile și adresele cu caracter general, altele decât cele prevăzute în prezentul contract, înaintate de fiecare din părți.

(2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1), reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Angajatorul și conducerea sindicatelor afiliate organizației semnatare a ale prezentului contract colectiv de muncă vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.



(4) Pentru toate cererile și adresele prevăzute în prezentul contract se aplică termenele menționate în mod expres pentru fiecare dintre ele.

Articolul 177

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, a referatelor și reclamațiilor care li privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare angajat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1), se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris, și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentant la locul și ora anunțate.

(3) La solicitarea salariațului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului atât la audiere cât și pe parcursul cercetării în cazurile prevăzute la alin. (1).

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau nu legătură cu un membru al unei organizații sindicale afiliate la organizația semnatară a prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii sindicatelor afiliate la organizația semnatară va fi efectuată în mod obligatoriu conform procedurii prevăzute la Anexa nr.9

(6) De dreptul de a fi reprezentanți în cadrul cercetării disciplinare prealabile și în fața comisiei de etică beneficiază doar membrii sindicatelor afiliate organizației semnatare.

Articolul 178

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate de drept minime și obligatorii.

(2) În situațiile în care anexele la prezentul contract colectiv de muncă, prevăzute a fi realizate la termenele stabilite, nu sunt finalizate, se aplică principiile stabilite pentru funcționarea lor în prezentul contract. Interpretarea și aplicarea principiilor este realizată de angajator, de comun acord cu sindicatele afiliate la organizația semnatară a prezentului contract.

Articolul 179

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile, în toate secțiile, compartimentele și departamentele unității.

Articolul 180

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

Articolul 181

1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept angajaților și lucrătorilor reprezentați de sindicatele afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și produc efecte pentru toți angajații și lucrătorii unității.

2) Aplicarea de drept include dreptul sindicatelor afiliate organizației semnatare de a interveni activ în solicitarea respectării tuturor prevederilor prezentului CCM, pe toate căile posibile și în toate modalitățile prevăzute în statutele proprii, prezentul contract, CCM sector sănătate și în legislația în vigoare.

Articolul 182

1) În momentul modificării în sens mai favorabil salariaților a uneia din prevederile Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivel de grup de unități sau la nivel de sector, prevederile prezentului contract se modifică în mod corespunzător.

Articolul 183



Angajații și lucrătorii membri ai sindicatelor afiliate la organizația semnatară a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

Articolul 184

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

Articolul 185

Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie.

Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea celor responsabili, potrivit legii și prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 186

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

(2) Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin aplicarea Procedurii de informare și consultare, anexa nr. 12 la prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 187

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

Articolul 188

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină decizii și/sau 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.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sector, la cererea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract de muncă, angajatorul va emite decizii specifice.

(3) Părțile convin să susțină Punctul de vedere instituțional privind noua lege a salarizării, în ceea ce privește angajații din sectorul public de sănătate.

(4) Deciziile angajatorului ale căror prevederi vizează relațiile generale de muncă vor fi elaborate cu consultarea reprezentanților sindicatelor afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract.

Articolul 189

Unitatea va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă și care sunt în concordanță cu politica de sănătate a Ministerului Sănătății.

Articolul 190

Informarea, consultarea, avizul și acordul sindicatelor afiliate prevăzute de prezentul contract se exercită prin intermediul organizației semnatare, sindicatele afiliate respectând regulile stabilite prin Acordul asumat față de organizația semnatară de fiecare dintre ele, acesta fiind anexă implicită la contract.

Articolul 191

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

Articolul 192 Prezentul contract conține următoarele anexe:

Anexa nr. 1 - Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității

Anexa nr. 2 - Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de unitate

Anexa nr. 3 - Modele cadru ale contractelor individuale de muncă



Anexa nr. 4 - Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

Anexa nr. 5 -Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității

Anexa nr. 6 - Sporul de vechime în muncă

Anexa nr. 7- Echipamentul de protecție

Anexa nr. 8- Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile (va fi renegociată și completată în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului Contract Colectiv de muncă)

Anexa nr. 9 - Procedura cercetării disciplinare prealabile

Anexa nr. 10 - Procedura privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

Anexa nr. 11- Armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Anexa nr. 12 - Procedura de informare și consultare

Anexa nr. 13- Procedura stabilirii turilor/ repartizării salariaților pe ture

Anexa nr.14- Procedura privitoare la alocarea resurselor colectate din contribuția pentru negocierea și aplicarea contractului colectiv de muncă de la salariații care nu sunt membri de sindicat.

Anexa nr. 15 - Metodologia pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților din unitate (anexă ce va fi definitivată prin Comisie paritară până la sfârșitul anului 2025.

Anexa nr. 16 - Procedura privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru

Anexa nr. 17 - Grila salariilor de bază, sporurilor și indemnizațiilor aferentă funcțiilor din cadrul SUUB

Anexa nr. 18- Procedura privind exercitarea atribuțiilor Reprezentantului Sindical în unitate

Anexa nr. 19 -Procedura de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă

Anexa nr. 20 -Procedura privind negocierea și stabilirea sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase (se va renegocia în termen de maxim 6 luni de la înregistrarea prezentului Contract colectiv de muncă)

Anexa nr. 21 -Proceduri și reglementări specifice privind timpul de muncă, contractele individuale de muncă și organizarea activității

Anexa nr. 22 -Procedura privind constituirea parteneriatului pentru coordonarea formării profesionale

Anexa nr. 23 - Procedura privind avertizările de integritate în relațiile de muncă (se va negocia în termen de maxim 6 luni de la înregistrarea prezentului Contract colectiv de muncă)



Părțile:

SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENȚĂ BUCUREȘTI

Prof. Univ. Dr. Cîrstoiu Florin Cătălin – Manager

Prof. Univ. Dr. Pop Corina Silvia – Director Medical

Ec. Stan Georgeta – Director Financiar Contabil

Ec. Hreapcă Bogdan – Director Administrativ – Investiții

Ref. Spec. Niculae Laura Daniela – Director Resurse Umane

As. Med. Pr. Boboceea Alina Mihaela – Director Îngrijiri

FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ” DIN ROMÂNIA

Viorel Rotilă – Manager FSSR

Zaharia Mihaela Iuliana – Prim - Vicepreședinte FSSR

Predica Gabriel – Prim-vicepreședinte FSSR

Armangic Daniel – Vicepreședinte FSSR

Oprea Luminița Elena – Vicepreședinte FSSR

Chirculescu Florin- Vicepreședinte FSSR

Bouria Dan-Ioan - Vicepreședinte FSSR - SUF

Haneș Laurențiu Emanuel - Președinte Interimar - EDINCH

Traian Palade – Șef Departament Juridic FSSR



Anexa nr. 1
la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Universitar de Urgență
București pe anii 2025-2027

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității

Articolul 1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

Articolul 2 În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se va modifica Regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract.

Anexa nr. 2
la Contractul Colectiv de Muncă la
Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027
Regulamentul privind organizarea și
funcționarea Comisiei paritare la nivel de unitate

Articolul 1

Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizației sindicale semnatară și 3 reprezentanți ai Spitalului Universitar de Urgență București. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatară în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Articolul 2

- 1) Comisia se întrunește în ședințe ordinare trimestrial, în a treia zi lucrătoare din a doua lună a fiecărui trimestru, evaluând gradul de aplicare a prevederilor prezentului CCM.
- 2) Comisia se întrunește în ședințe extraordinare, la cererea oricăruia dintre cele două părți, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii.
- 3) Comisia adoptă hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor, sau cu votul a ¾ dintre membrii prezenți.

Articolul 3

Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

Articolul 4

Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

Articolul 5

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Spitalul Universitar de Urgență București.

Articolul 6

Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

Art. 7 Pentru activitatea desfășurată în cadrul Comisiei reprezentanții fiecăreia dintre cele două părți pot primi o indemnizație de ședință, al cărei cuantum este stabilit la prima întrunire a acestora. Finanțarea cheltuielilor cu indemnizațiile este asigurată din fondul pentru



negocieri colective, relații de muncă și dialog social, alcătuit pe baza contribuțiilor colectate de la angajați care nu sunt membri de sindicat.

Anexa nr. 3
la Contractul Colectiv de Muncă la
Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027
MODELE CADRU ale contractelor individuale de muncă

Articolul 1

Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru din această anexă.

Articolul 2

Prin negociere între părți, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 3.1 MODELUL-CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ încheiat la data de și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților cu nr., din data de

A. Părțile contractului

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

și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., sectorul/județul, e-mail, posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data de

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de

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

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

F. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului



2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

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

F. Felul muncii

Funcția/ocupația, conform Clasificării Ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/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 condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune 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 condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

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

b) indemnizații

c) prestații suplimentare în bani

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

e) alte adăosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariați 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 și 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 și 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 și completările ulterioare.

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

6. Metoda de plată

7. Alte clauze:

Perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și 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 și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

d) salariatul este de acord cu reținerea de 1% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

e) alte clauze.

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și 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 condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebita/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională;

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

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

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;



e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

f) obligația 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 și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;

b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezervă legalității lor;

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

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

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

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

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

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

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

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și 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 și din lege;

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

e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

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

g) să elaboreze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

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

5. Dispoziții finale

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

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și 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 adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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



Angajator,

.....
Reprezentant legal,

.....
Salarizat,

Semnătura

Am primit un exemplar.

Semnătura Data

Art. 3. 2 MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI DE STAGIU

Contract de stagiu, anexă la Contractul individual de muncă nr. din

A. Părțile contractante:

1. Angajatorul(denumirea)....., cu sediul în, str. nr., bl., sc., ap., județul/ sectorul, înregistrată la registrul comerțului/ autoritățile administrației publice locale din sub nr., codul de identificare fiscală (C.I.F.) telefon, reprezentat legal prin doamna/ domnul în calitate de având obiectul de activitate*1) cod CAEN

și

2. Domnul/Doamna, în calitate de stagiar, domiciliat(ă) în localitatea str. nr., bl., ap., sectorul/ județul, posesor/ posesoare al/a BI/ CI/ pașaport seria nr., eliberat(ă) de la data de, CNP autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data de, am încheiat prezentul contract de stagiu, anexă la contractul individual de muncă nr. .../....., în următoarele condiții asupra cărora am convenit.

B. Obiectul contractului

Obiectul contractului îl reprezintă efectuarea perioadei de stagiu de către stagiar, pe baza unui program de activități aprobat de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 din Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

C. Durata contractului de stagiu

C.1. Prezentul contract de stagiu se încheie pe o perioadă de luni, cuprinsă între data de și data de

C.2. Suspendarea contractului individual de muncă și cea a concediului medical mai mare de 30 de zile nu se iau în considerare la calculul perioadei de stagiu.

D. Local de efectuare a perioadei de stagiu

D.1. Perioada de stagiu se desfășoară la locul/locurile de muncă(secția/atelierul/biroul/serviciul/compartimentul etc.)..... din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului(denumirea acestuia).....

D.2. Mentorul:

1. Numele și prenumele:

2. Calificarea:

E. Evaluarea activității stagiului se realizează în conformitate cu prevederile art. 12-15 din Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și a normelor metodologice de punere în aplicare a Legii nr. 335/2013.

F. Alte clauze



G. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Stagiarul are, în principal, următoarele drepturi:

- Dreptul de a i se stabili un program de activități, în vederea consolidării competențelor și dobândirii deprinderilor practice;
- Dreptul de a beneficia de coordonarea și sprijinul unui mentor;
- Dreptul de a participa la formele de pregătire profesională organizate pentru stagiaari;
- Dreptul de a i se asigura timpul necesar pregătirii individuale, în vederea consolidării competențelor și dobândirii deprinderilor practice;
- Dreptul de a i se comunica referatul de evaluare, elaborat de comisia de evaluare sau, după caz, comisia de soluționare a contestațiilor;
- Dreptul de a contesta referatul de evaluare în situația în care nu este de acord cu unele dintre informațiile cuprinse în el;
- Dreptul de a solicita orice document referitor la activitatea desfășurată pe perioada efectuării stagiului;
- Dreptul de a beneficia de evaluare obiectivă;
- Dreptul de a primi certificatul/adeverința de finalizare a stagiului.

2. Stagiarul are, în principal, următoarele obligații:

- Obligația de a realiza activitățile stabilite în programul de activități aprobat de angajator;
- Obligația de a avea o evidență proprie a activităților pe care le efectuează;
- Obligația de a se pregăti profesional în domeniul în care efectuează stagiul;
- Obligația de a respecta indicațiile mentorului;
- Obligația de a participa la procesul de evaluare;
- Obligația de a consulta mentorul pentru realizarea lucrărilor repartizate de conducătorul compartimentului.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- Dreptul de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu pe durata efectuării stagiului;
- Dreptul de a constata săvârșirea abaterilor disciplinare și de a aplica sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- Dreptul de a stabili obiectivele de performanță individuală ale stagiului și criteriile de evaluare;

4. Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

- Obligația de a asigura stagiului un mentor;
- Obligația de a asigura verificarea periodică a modului în care se desfășoară activitatea stagiului;
- Obligația de a asigura toate condițiile necesare astfel încât mentorul să își îndeplinească sarcinile în ceea ce privește coordonarea stagiului pe durata stagiului;
- Obligația de a nu folosi stagiul la prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor prevăzute în fișa postului și în prezentul contract;
- Obligația de a desemna prin decizie comisia de evaluare și comisia de soluționare a contestațiilor;
- Obligația de a asigura toate condițiile necesare pentru evaluarea stagiului;
- Obligația de a elibera stagiului certificatul sau adeverința de finalizare a stagiului*2);
- Obligația de a elibera, la cerere, orice document referitor la activitatea desfășurată de stagiar pe perioada efectuării stagiului;



- Obligația de a stabili stagiului un program de activități în domeniul în care se realizează stagiul.

H. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract de stagiul se completează cu dispozițiile:

- Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior;
- Contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/sectoarelor de activitate, înregistrat sub nr. /..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului /Municipiului București/ Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările ulterioare;
- Regulamentului intern.

I. Programul de activități aprobat de angajator se anexează la prezentul contract.

Prezentul contract de stagiul se încheie în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, iar o copie a contractului de stagiul se depune la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 10 zile după înregistrarea contractului individual de muncă în Registrul general de evidență a salariaților și transmiterea acestuia potrivit legii.

Numele și prenumele stagiului Angajatorul

Reprezentant legal*3),

Semnătura

Semnătura (L.S.)

Data

Data

*1) Se va specifica numai obiectul de activitate care are legătură cu contractul de stagiul.

*2) Angajatorul va elibera, după caz, certificatul sau adeverința, în conformitate cu prevederile art. 14 alin. (2) și (3) din Legea nr. 335/2013.

*3) Se completează în clar numele și prenumele reprezentantului legal al angajatorului.

Art. 3. 3 MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL PENTRU ACTIVITATEA DE GARDĂ

Contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea de gardă încheiat și înregistrat sub nr. /..... în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, cod fiscal, telefon, e-mail, reprezentată legal prin domnul/doamna, în calitate de Manager,

și

salariațul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., sectorul/județul, e-mail, posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data de

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

B. Obiectul contractului îl constituie efectuarea gărzilor, în linile de gardă, de către personalul sanitar cu pregătire superioară, în afara normei de lucru de la funcția de bază, cu respectarea regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în



unitățile publice din sectorul sanitar aprobat prin Ordinul M.S. 870/2004, cu modificările și completările ulterioare.

C. Durata contractului:

- a) Nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de
- b) Determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

- a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;
- b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

- 1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului
- 2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:
 - a) Prestații suplimentare (în bani sau în natură);
 - b) Asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/ ocupația, conform Clasificării Ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

- 1. O fracțiune de normă de maxim ore/lună. Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ore/gară/zi în cursul săptămânii și ore/gară/zi în zilele nelucrătoare.
- 2. Durata concretă a timpului de muncă lunar este stabilită în cadrul graficului lunar de gardă.
- 3. Repartizarea programului lunar de lucru se face conform graficelor lunare de gardă, întocmite de conducerea secției/compartimentului cu acordul salariatului și aprobate de conducerea unității.
- 4. Programul individual de muncă stabilit în cadrul graficului de gardă se poate modifica, pentru situații motivate, cu acordul salariatului sau la cererea sa, cu avizul șefului de secție/compartiment și cu aprobarea unității.
- 5. Limita maximă a timpului zilnic de lucru, rezultată din cumularea timpului de lucru zilnic aferent normei de bază cu timpul de muncă din prezentul contract nu poate depăși 24 de ore lucrate continuu. De la această durată se poate face excepție doar la solicitarea expresă a salariatului.
- 6. După activitatea continuă aferentă activității de la norma de bază și activității desfășurate într-o linie de gardă angajatul beneficiază de o perioadă de repaus de minim 24 de ore. De la această durată se poate face excepție doar la solicitarea expresă a salariatului.
- 7. Nu se vor efectua ore suplimentare față de cele prevăzute la alin. 1 cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

8. Durata timpului de muncă prevăzut în prezentul CIM are caracter estimativ, durata aferentă fiecărei luni fiind cea stabilită prin intermediul graficului de gardă, încheiat cu acordul angajatului.



9. În cazul în care angajatul va realiza mai puține ore decât fracțiunea de normă stabilită în contract, respectând graficul lunar de gardă, acesta nu poate fi sancționat disciplinar pentru nerealizarea fracțiunii de normă.

H. Concediul

Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură, conform art. 106 din Codul Muncii, de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile, respectiv de dreptul la concediu de odihnă plătit.

1. Durata concediului anual de odihnă, în funcție de vechimea în muncă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

2. Durata concediului de odihnă se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate până la maximum 8 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeași unitate. Beneficiară de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale

3. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității cu o durată de zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Drepturile salariale se stabilesc în funcție de numărul de ore lucrate în fiecare lună.

3. Personalul beneficiază inclusiv de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă.

4. Alte elemente constitutive:

a) Sporuri:

a1) sporul de gardă de din salariul brut

a2) sporul de gardă pentru lucrul în zilele libere legale de ...

b) Indemnizații

c) Prestații suplimentare în bani

d) Modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

e) Alte adaosuri

5. Data/ Datele la care se plătește 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 și 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 și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) În situația

e) În cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în strălătare, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) Angajatul este de acord cu reținerea de 1 % din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

e) Alte clauze.

K. Atribuirea postului

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

L. Riscurile specifice postului

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnături electronice avansate și 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 condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

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

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) Echipament individual de protecție
- b) Echipament individual de lucru
- c) Materiale igienico-sanitare
- d) Alimentație de protecție
- e) Alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) Dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) Dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) Dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) Dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) Dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) Dreptul la formare profesională;
- g) Alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

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

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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



e) Să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) Să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

g) Să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

a) Să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

b) Să înființeze registrul general de evidență a salariaților și 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 și din lege;

d) Să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

e) Să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

f) Să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

g) Să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

h) Să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

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

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și 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 adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor 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 soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și 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



Anexa nr. 4
la Contractul Colectiv de Muncă la
Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

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

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicină legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități: 6 ore/zi.
3. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenți medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: 6 ore/zi.
4. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
5. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale, (unitate de transfuzii compartiment prevenire și control nosocomiale, laborator recuperare medicală): 7 ore/zi.
7. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.
8. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în stațiile de sterilizare și în stațiile de preparare a soluțiilor sterile: 7 ore/zi.

B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 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. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție și alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/ zi/persoană.
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanșare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
6. Lucrări de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeurile medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
7. Stație de neutralizare deșeurile medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
10. Magazin centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană.

II. Alte drepturi

Art. 1. Medicii care efectuează gardii au și următoarele drepturi, fără a părăsi unitatea-pe perioada gardii:

- A)** Dreptul la asigurarea gratuită a meselor pe toată perioada aferentă gardii.



- b) Dreptul la pauze de masă, de cel puțin 20 minute la 6 ore.
- c) Dreptul la pauze de odihnă. Pauzele de odihnă se desfășoară, de regulă, în perioada în care nu este încărcare cu sarcini sau periodic, în cazul în care garda este asigurată de mai mulți medici din aceeași specialitate.
- d) Dreptul la cameră de gardă.

Anexa nr. 5
la Contractul Colectiv de Muncă la
Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar
pe locuri de muncă și în funcție de condițiile
de desfășurare a activității

Capitolul 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:

- a) dezinfecție, dezinfecție, deratizare;
- b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
- c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
- d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presă;
- e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanentă;
- f) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase.

2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.

3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.

4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.

5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.

6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).

7. Personalul care lucrează în bocălăriile unităților sanitare.

8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în secții și compartimente cu paturi de chirurgie.

Capitolul 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.

2. Personalul care lucrează în:

- a) Activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
- b) Ergoterapie (sau structuri de terapie ocupațională) din unități, secții și compartimente, cu paturi, în bolnavi cronici irecuperabili.

3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.

4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și vaccinurilor.



5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.
- (9) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap, posesori ai unui certificat de încadrare în grad de handicap.
10. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), în majoritatea timpului de lucru.

Capitolul 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
4. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
5. Personalul care lucrează în activități de fizio-electromasaj-termo-balneo-terapie.
6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

Capitolul 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
2. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/ compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, punctele de transfuzii din spital în laboratoarele de cardiologie și radiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/ unitate de urgențe neuro-vasculare, genetică medicală, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC).

Capitolul 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente TBC, SIDA, COVID 19 și de boli infecțioase.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, centru pentru arși.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI de terapie intensivă și de terapie acută, și care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății.



5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de nașteri/săli de nașteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secții/compartimente de neurologie, neurochirurgie.

6. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanță și structurile de primire a urgențelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum și operatorii-registratorii de urgență.

Capitolul 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care își desfășoară activitatea în:

- a) Unități nucleare de categoria I de risc radiologic;
- b) Unități nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

Capitolul 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

- 1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.
- 2. Medici care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală, proporțional cu timpul lucrat în aceste locații.
- 3. Personalul care își desfășoară activitatea în:

Unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;

Unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTĂ:

Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă și care dau dreptul la mai multe condiții de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.

Anexa nr. 6

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025

Sporul de vechime în muncă

- 1. Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea nr. 153/2017.
- 2. Coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.
- 3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), sunt următoarele:
 - gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;



- gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de intrare a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, la nivelul acordat pentru acea tranșă tuturor angajaților aflați într-o situație similară din perspectiva categoriei și gradului profesional.

5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

Anexa nr. 7

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027 Echipamentul de protecție

Articolul 1

- | | |
|--|---------------|
| - Încălțăminte | - 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 plonie | - 1/an; |
| - Cizme electroizolante | - 1/an; |
| - Mănuși electroizolante | - 1/an; |
| - Calote | - 3/an; |

- Mănuși și măști - după necesități;
- Șorțuri - după necesități;
- Cizme de cauciuc - după necesități;
- Cască de protecție - după necesități;
- Ochelari de protecție - după necesități;
- Centură de siguranță - după necesități.

Personalul de intervenție din cadrul serviciilor de ambulanță va beneficia de echipamentul de protecție specific conform legii.

Materiale igienico-sanitare:

a) Se acordă întregului personal:

- Săpun - 1/lună/persoană;
- Hârtie igienică - 1/lună/persoană;
- Perii de unghii - 1/an/persoană;

b) Substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- Instalator sanitar;
- Spălătorie;
- Personalului de la stația de neutralizare deșeurilor medicale;
- Personalului de la rampa de gunoi;
- Personalului de curățenie.

Articolul 2



Angajatorul are obligația de a face o analiză a posturilor de lucru pentru a evalua condițiile de securitate și sănătate în muncă oferite lucrătorilor, în special în ceea ce privește eventualele riscuri pentru vedere, probleme fizice și solicitare mentală.
Angajatorului îi revine obligația de a cumpăra/deconta angajaților ochelari conform prevederilor HG nr. 64/2025.

Anexa nr. 8
la Contractul Colectiv de Muncă la
Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile

Articolul 1

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) Alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) Angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) Venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) Informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) Promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) Condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) Beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) Organizații patronale, sindicale și organizații profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) Prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, interzisă pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restringerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

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



(5) Hărțuirea 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 demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși 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 aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și 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, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților 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 salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintază angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(12) Salariații care se consideră victimea unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

Secțiunea I Hărțuirea sexuală

Articolul 2

Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecențe, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

Articolul 3

Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Articolul 4



Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor membri ai comisiei de hărțuire de la nivelul unității, vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

Articolul 5

Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.

Articolul 6

Comisia va comunica reclamantului, în termen de **2 săptămâni**, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.

Articolul 7

Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși **8 săptămâni** de la depunerea plângerii.

Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

Articolul 8

Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de **2 săptămâni** de la terminarea anchetei.

Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.

Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

Articolul 9

Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

Articolul 10

Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.

Articolul 11

Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

Articolul 12

Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

Articolul 13

În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

Articolul 14

Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.

Secțiunea II Hărțuirea morală

Articolul 15

(1) Constituie hărțuire 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 și 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 condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

Conduită ostilă sau nedorită;

Comentarii verbale;

Acțiuni sau gesturi.

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

(3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Articolul 16

(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.

(2) Niciun angajat nu va fi sancționat, 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 hărțuirii morale la locul de muncă.

Articolul 17

(1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Articolul 18

(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(2) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii.

Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Articolul 19

(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinate de stres și 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 național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluării prevăzute la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitate în Muncă de la nivelul unității care are obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

Secțiunea III



Prevenirea discriminării

Articolul 20

Federațiile sindicale semnatară al prezentului Contract Colectiv de Muncă desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unitate, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Articolul 21

Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/ reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

Articolul 22

Opinia reprezentanților sindicali din unitate, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002.

Articolul 23

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Articolul 24

Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

Având în vedere Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 cu modificările și completările ulterioare, prezenta anexă va fi renegociată și completată în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului Contract Colectiv de muncă.

Anexa nr. 9

la Contractul Colectiv de Muncă la

Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Articolul 1

- 1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.
- 2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

Articolul 2 Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:



1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abateră disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.
4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și 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 audiați.
6. Dacă se consideră că există o abateră disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și 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 fața comisiei în mod direct sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.
8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.
9. Neaprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.
10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.
12. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.
13. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.
14. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termenul legal de la data comunicării.
15. Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:
 - a) Descrierea faptei care constituie abateră disciplinară;



- b) Precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) Motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, nu a fost efectuată cercetarea;
- d) Termenul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) Termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) Instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

16. Sancțiunea disciplinară poate fi:

- a) Avertismentul scris;
- b) Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) Reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Articolul 3

Prezenta procedură face parte de drept din regulamentul intern al unității căreia îi este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

Anexa nr. 10 la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Procedura privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;

Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor insuficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă;

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare,

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

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

Articolul 1

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

Articolul 2



- (1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și 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 prestațiile asigurărilor sociale de stat.

Articolul 3

Pentru a asigura protecția salariaților, comitetele de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unităților au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Articolul 4

Elaborarea casetelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Articolul 5

- (1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.
- (2) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.
- (3) În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Articolul 6

- (1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.
- (2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.
- (3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.
- (4) Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.



Anexa nr. 11
la Contractul Colectiv de Muncă la
Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Articolul 1

Absențele motivate recuperate

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente 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 și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

Articolul 2

Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător

(1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.

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

Articolul 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 activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

Articolul 4

Concediul de îngrijitor

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și 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 salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și 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 și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor



constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

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

(7) În sensul alin. (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/ soția unui salariat.

Concediul paternal

Articolul 5

(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

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

Articolul 6

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

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

(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată 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 nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

(6) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

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

Articolul 7

(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile 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 obținut.



Articolul 8

- (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.
- (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 condițiile legii.

Articolul 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 mențin pe toată durata concediului și se aplică și 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 șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.
- (3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

Acordarea tichetelor de creșă

Articolul 10

- (1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.
- (2) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșă unde este înscris copilul.
- (3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuiu dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Articolul 11

- (1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract.

Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.

- (2) Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.
- (3) Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 12



Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

Numele și adresa emitentului;

Perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;

Interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/ servicii decât cele prevăzute în art. 18 alin. (2);

Numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

Flexibilizarea programului de lucru

Articolul 13

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(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 inițial la sfârșitul perioadei convenite.

Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Articolul 14

(1) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

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

Articolul 15

De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul contract colectiv de muncă se admit derogări, prin acceptarea tarcelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent norme de bază și programului normal de lucru.

Articolul 16

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest

Articolul 17

(1) Toți salariații care lucrează în turne au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării ocazionale.



(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficelor lunare de activitate.

Articolul 18

Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt.

Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Articolul 19

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru constituie discriminare.

Anexa nr. 12 **la Contractul Colectiv de Muncă la** **Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027**

Procedura de informare și consultare

Nota de fundamentare

În conformitate cu art. 4 și 5 din Directiva nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană statele membre încredințează partenerilor sociali la nivel corespunzător (sector de activitate, grup de unități, întreprindere sau unitate), sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor.

Având în vedere art. 6 din Legea Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților:

(1) Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.

(2) Contractele și acordurile prevăzute la alin. (1), precum și orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispozițiilor art. 2 alin. (2).

Ținând cont că Legea 467/2006 prevede măsuri doar pentru întreprinderi și unități iar Directiva 14/2002 stabilește obligativitatea, în special, să se promoveze și să se consolideze informarea la fiecare nivel iar consultarea „la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat” (art. 4 alin. 4 lit. b din Directiva 14/2002)

O acțiune complementară, parte a dialogului social, o constituie introducerea unui management participativ, respectiv a unei forme de participare a salariaților, prin intermediul organizațiilor sindicale, la managementul unității, luând în considerare necesitatea largirii cadrului de dialog social raportat la indicatorul EPI II (European Participation Index)



Părțile au convenit instituirea Procedurii de informare și consultare, având următorul conținut:

Articolul 1

Prezenta anexă are ca obiectiv instituirea unei proceduri de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

Articolul 2

La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții lucrătorilor lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont atât de interesele Ministerului Sănătății, în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății, ale angajatorilor cât și ale salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 3

Procedurile privind informarea, consultarea și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea unităților sanitare sunt adoptate de fiecare unitate, în conformitate cu prevederile Legii 476/2006 și ale prezentei anexe.

Articolul 4

(1) Reprezentanții angajatorilor la fiecare nivel de reprezentativitate nu obligația să informeze și să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) Evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității, grupului de unități sau sectorului de activitate;
- b) Situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate;
- c) Eventualele decizii care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale individuale sau colective, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului unității.

(2) Informarea se face în timp util, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților organizațiilor sindicale enumerate la art. 1 să examineze problema în mod adecvat și să pregătească consultarea.

Articolul 5

Consultarea are loc:

- a) La un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;
- b) Astfel încât să permită reprezentanților organizațiilor enumerate la art. 1 să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- c) La cel puțin 3 zile lucrătoare de la transmiterea informațiilor furnizate de reprezentanții angajatorului;
- d) În mod regulat trimestrial sau, ori de câte ori este nevoie în interiorul acestui interval, la inițiativa reprezentanților angajatorilor.

Articolul 6

Consultarea privind eventualele decizii menționate la art. 4 alin. 1 lit. c. impune obligatoriu negocierea unui acord.

Articolul 7

Reprezentanții organizațiilor sindicale prevăzute la alin. 1, ce își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare, beneficiază în cursul exercitării funcțiilor lor de protecție și garanții care să le permită să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile ce.



le-au fost încredințate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 367/2022 - Legea dialogului social cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 8

Cheltuielile necesare informării și consultării se suportă de fiecare organizație din sumele colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat.

Articolul 9

Reprezentanților organizațiilor de la alin. 1, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al angajatorului, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate și va fi retribuit corespunzător din sumele menționate la art. 9.

Articolul 10

Derularea unei sesiuni de informare și consultare a salariaților cu încălcarea prevederilor prezentei proceduri se consideră nulă, angajatorul fiind obligat să inițieze reluarea acesteia.

Articolul 11

Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie abatere disciplinară și sancționează potrivit normelor aplicabile.

Articolul 12

Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie contravenție și se sancționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

Articolul 13

Prezenta procedură se completează cu dispozițiile Directivei nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Legii Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

Anexa nr. 13

la Contractul Colectiv de Muncă la

Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Procedura stabilirii turelor/ repartizării salariaților pe ture

Nota de fundamentare

Introducerea acestei proceduri este imperios necesară pentru combaterea numărului tot mai mare de abuzuri care ne-au fost sesizate și pentru clarificarea acestei activități, în acord cu principiile etice și cu prevederile legale.

Pentru remedierea situației și asigurarea egalității de șanse se instituie următoarea procedură privind stabilirea turelor/repartizarea salariaților pe ture:

Articolul 1

Anterior repartizării salariaților pe ture se analizează următoarele aspecte:



(1) Impactul anumitor prevederi legale, care conduce la imposibilitatea ca unii salariați să desfășoare muncă de noapte;

a) Salariații care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte;

b) Tinerii care nu au împlinit 18 ani nu pot desfășura muncă de noapte;

c) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;

(2) Principiile de drept ce trebuie respectate în repartizarea salariaților pe ture, fiind aplicabil deplin drept cel puțin principiul egalității de tratament a tuturor salariaților.

Articolul 2

Anterior repartizării salariaților pe ture sunt obligatorii:

(1) Stabilirea necesarului de personal pe fiecare tură. În acest sens, vor fi avute în vedere următoarele aspecte:

a) Situațiile în care este necesar mai mult personal în turele de dimineață;

b) Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflus mai mare de pacienți.

(2) Stabilirea disponibilului de personal pe toată durata anului, luând în considerare atât impactul concediilor de odihnă și a altor concedii ce pot fi prevăzute cât și o estimare, bazată pe experiența ultimilor 5 ani, a incidenței evenimentelor neprevăzute și a impactului acestora asupra disponibilului de personal.

(3) Stabilirea anumitor condiții speciale de distribuție a salariaților pe ture în funcție de gradul profesional, competență și experiență.

Articolul 3

În urma aplicării procedurii prevăzută la art. 1 rezultă numărul de salariați ce pot efectua muncă de noapte iar în urma aplicării procedurii prevăzute la art. 2 este stabilit necesarul de personal pentru fiecare tură.

Articolul 4

(1) Aplicarea procedurii menționată la art. 1, alin. (2), respectiv respectarea principiului egalității de tratament, determină necesitatea unor distribuții proporționale a salariaților pe fiecare dintre ture.

(2) Calculul distribuției salariaților, pentru a se verifica respectarea prevederilor alin. (1) se efectuează semestrial și anual.

(3) Calculul prevăzut la alin. (2) trebuie să ia în considerare o serie de variabile cum ar fi: numărul de ture de noapte efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte în zilele de weekend și în sărbătorile legale efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte efectuate în zilele cu aflus mare de pacienți.

(4) Nivelul de referință al aplicării prevederilor alin. (2) și alin. (3) îl constituie existența unei distribuții proporționale a salariaților în cele trei ture, în zilele de sărbători legale și în perioadele uzuale pentru concediile de odihnă (de regulă perioadele de vacanță).

Articolul 5

(1) În situații bine determinate, cum ar fi desfășurarea unor activități de formare, probleme personale, salariații pot solicita derogări de la respectarea acestui principiu.

(2) Derogările pot fi încadrate în două categorii:

a) Derogări care defavorizează salariații care le solicită raportat la principiul egalei distribuiri a turelor. Aceste derogări pot fi acceptate de angajator la solicitarea motivată a salariaților. Atât solicitarea cât și acceptarea trebuie să îmbrace o formă scrisă.

b) Derogări care defavorizează alți salariați. Aceste derogări pot fi acceptate doar cu acordul, consemnat în scris al salariaților ce urmează a fi defavorizați.

Articolul 6

(1) Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate secțiile.

(2) Nerespectarea prezentei proceduri poate atrage sancțiuni disciplinare asupra celor vinovați.

(3) Regulile enunțate în prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu și la organizarea graficelor de gardă.

Articolul 7

(1) Managerul de Resurse Umane/ Compartimentele/ birourile de Resurse Umane din unitățile sanitare au obligația monitorizării modului în care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a corectărilor abaterilor de la ea și a sancționării celor vinovați de astfel de abateri.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul unității sanitare se constituie o bază de date care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.

Articolul 8

În monitorizarea aplicării prezentei proceduri și corectarea abaterilor de la ea reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă au următoarele roluri:

- a) Au dreptul de monitorizare a aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea situației;
- b) Au acces la baza de date centralizată prevăzută la art. 7 alin. 2;
- c) Au dreptul de a solicita cercetarea disciplinară a celor vinovați de încălcarea prezentei proceduri.
- d) Au dreptul să utilizeze procedura avertizorului de integritate raportat la prezenta procedură.

Anexa nr. 14

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Procedura privitoare la alocarea resurselor colectate din contribuția pentru negocierea și aplicarea contractului colectiv de muncă de la salariații care nu sunt membri de sindicat.

Articolul 1

(1) Având în vedere principiile aplicării contractului colectiv de muncă prevăzute de art. 133 din Legea nr. 367/2022, toți salariații care nu sunt membri de sindicat au obligația de a plăti o contribuție lunară de 0.6% din venitul salarial brut.

(2) Obiectivul fundamental al colectării acestei contribuții îl constituie alocarea resurselor colectate în interesul îmbunătățirii relațiilor de muncă și dialogului social, respectiv a creșterii calității vieții profesionale a angajaților din Sănătate.

(3) Contribuția prevăzută la alin. 1 se colectează de către unitate într-un cont colector, sumele colectate fiind distribuite luna după cum urmează:

- a) 50% pentru cheltuielile comune și 50% unității și organizației sindicale semnatare
- b) cotele ce le revin celor doi parteneri sociali vor fi împărțite egal între ele (25% și 25%), fiecare având obligația de a le cheltui doar pentru activități privitoare la relațiile de muncă și dialogul social (incluzând activitățile de formare).

(4) Obligația prevăzută la alin. (1) are ca izvoare juridice:

- a) Principiul aplicării drepturilor și obligațiilor aferente prezentului contract colectiv de muncă

ii. Principiul efortului egal al salariaților la reglementarea drepturilor prin intermediul contractelor colective de muncă, având în vedere faptul că salariații care sunt membri ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract participă la negocierile colective și la contractele colective de muncă prin intermediul cotizației de sindicat.

Articolul 2

- a) Responsabilitatea reținerii și repartizării contribuției prevăzută la art. 1 al prezentei Anexe aparține angajatorului.

Articolul 3

Sumele colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat conform prevederilor prezentei anexe, alocate cheltuielilor comune, pot fi cheltuite de către aceștia doar pentru finanțarea următoarelor tipuri de activități:

- a. Desfășurarea activității Comisiei paritare – pentru plata indemnizației membrilor comisiei.
- b. Cursuri de formare în domeniul negocierilor colective și a relațiilor de muncă.
- c. Conferințe naționale sau regionale pe teme specifice negocierilor colective și relațiilor de muncă, cu acces gratuit pentru toți salariații cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.
- d. Informarea salariaților privind drepturile pe care le au, având ca izvor contractul colectiv de muncă, pe canalele proprii de comunicare ale organizațiilor.
- e. Constituirea unor puncte naționale sau regionale de informare/ consiliere a organizațiilor cărora le este aplicabil acest contract privind prevederile sale și interpretarea care trebuie dată.
- f. Efectuare de studii, cercetări și analize pe următoarele teme:
 - i. Contracte colective de muncă și dialog social;
 - ii. Auditul timpului de muncă;
 - iii. Condițiile de muncă și îmbunătățirea acestora;
 - iv. Calitatea vieții profesionale;
 - v. Dreptul muncii.
- g. Publicarea unor studii și cercetări pe temele menționate la lit. c).
- h. Pregătirea și participarea la negocierea contractului colectiv de muncă.
- i. Constituirea corpului de experți în managementul resurselor umane din sistemul sanitar.
- j. Schimburi de experiență având ca temă dialogul social și relațiile de muncă.
- k. Consilierea organizațiilor privind negocierea contractelor colective de muncă la nivel inferior.

Articolul 4

Sumele colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, conform prevederilor prezentei anexe, pot fi cheltuite doar pentru finanțarea următoarelor tipuri de activități:

- a) Informarea salariaților privind drepturile pe care le au, inclusiv prin constituirea unor puncte de informare permanentă.
- b) Fișărirea CCM la nivel de sector și la nivel de unitate și distribuirea în mod gratuit către toți salariații din unitate.
- c) Asigurarea finanțării activității specifice funcționării:



- i. Comisiei paritare la nivel de unitate;
 - ii. Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă;
 - iii. Comisiile de cercetări disciplinare;
 - iv. Comisiile de concurs;
 - v. Participării reprezentanților organizațiilor sindicale la Consiliile de administrație și la Comitetele Directoare;
 - vi. Pregătirea și participarea la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.
- d) Participarea la cursuri de formare, seminare și conferințe în domeniul negocierilor colective, a relațiilor de muncă și dialog social desfășurate de părțile prezentului contract colectiv de muncă.
- e) Acțiunile prevăzute la lit. b) sunt obligatorii la nivelul fiecărei unități, fiind finanțate în mod egal de organizațiile sindicale și angajator din sumele colectate.
- f) Finanțarea activităților prevăzute la punctul c) poate include indemnizații pentru membrii comisiilor și alte asemenea, cu respectarea legislației în vigoare.

Articolul 5

Achiziționarea bunurilor, produselor și serviciilor aferente activităților prevăzute la art. 3 și la art. 4 se efectuează aplicându-se procedura de achiziții publice, în funcție de tipul organizației (publică sau privată).

Articolul 6

- 1) Sumele repartizate conform procedurii amintite la articolele anterioare vor fi evidențiate în mod distinct în contabilitatea organizațiilor beneficiare.
- 2) Pentru toate sumele repartizate conform procedurii amintite la articolele anterioare toate organizațiile beneficiare au obligația publicării unui raport anual privind modalitatea de cheltuire a acestora și activitățile desfășurate.

Raportele prevăzute la alin. (2) vor fi înregistrate anual la Comisia paritară și vor fi publicate de fiecare organizație pe site-ul propriu.

Articolul 7

Rețineră sau sistarea contribuției se va efectua începând cu luna următoarea celei în care salariații a înaintat solicitarea.

Anexa nr. 15

METODOLOGIA pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților din unitate

Părțile sunt de acord cu necesitatea existenței unei metodologii obiective pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Calificativele corespunzătoare fiecărui criteriu vor fi acordate de către:

- a) conducătorul compartimentului
- b) angajat (autoevaluare)
- c) evaluarea colegială (3 colegi)

Pondere acordată pentru fiecare calificativ va fi stabilită ulterior.

Părțile convin ca prezenta anexă să fie definitivată prin Comisie paritară până la sfârșitul anului 2025



Anexa nr. 16
la Contractul Colectiv de Muncă la
Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Procedura privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru

Nota de fundamentare

Ținând cont de proporția medicilor în cadrul salariaților din sistemul sanitar, de rata scăzută de sindicalizare a medicilor din România, de condițiile legale privind obținerea reprezentativității, se impune protejarea drepturilor medicilor la nivel de sector de activitate.

În acest sens invocăm Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective ratificată prin Legea 112/1992 conform căreia:

Conform art. 2 lit. a) termenul de negociere colectivă are în vedere fixarea condițiilor de muncă și angajării ori este evident că timpul de lucru, timpul de odihnă, elementele salarizării, durata concediului de odihnă etc. sunt elemente obligatorii, condiții de muncă avute în vedere la angajare și stabilite de Codul Muncii art. 5 alin. 2 lit. a) - negocierea colectivă să fie posibilă pentru toți cei ce angajează și pentru toate categoriile de lucrători din ramurile de activitate vizate de prezenta convenție.

Conform art. 17 alin. 3 lit. in din Codul Muncii angajatorul are obligația expresă privind „indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariaților”. Este evident că în lipsa unui contract colectiv la nivel de unitate angajatorul este în imposibilitatea de a îndeplini obligația legală și nu este suficient informarea salariaților privind nenumăratele acte normative aplicabile. Această prevedere a fost instituită în favoarea salariaților, contractele colective de muncă grupând în general toate prevederile legale într-un singur act, astfel încât salariații să își cunoască drepturile și obligațiile privind raporturile de muncă. Cu alte cuvinte condițiile de muncă ale medicului ce efectuează gardi suplimentare trebuie reglementate prin contract colectiv de muncă la nivel de sector pentru a acoperi toate situațiile.

Din interpretarea art. 8, cap. 2, Anexa II din Legea 153/2017: „Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sistemul sanitar se aprobă prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.” rezultă următoarele:

- Stabilește o interdependență legală și obligatorie între Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sistemul sanitar și contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.
- Este obligatorie consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, pentru elaborarea Regulamentului.
- Regulamentul privind efectuarea gărzilor este un act juridic subsecvent, deoarece presupune aprobarea, prin ordin de ministru, numai după consultarea părților semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector (presupune un contract colectiv de muncă semnat și în vigoare, pentru că altfel legislatorul ar fi precizat doar organizațiile sindicale reprezentative)

Contractul colectiv de muncă la nivel de sector fiind un act juridic inițial (primar), față de Regulament, trebuie să conțină minim o anexă care să reglementeze cadrul general privind gardiile. Dacă ar fi fost altfel, adică dacă contractul colectiv de muncă nu trebuie să reglementeze efectuarea gărzilor atunci legislatorul n-ar fi stabilit niciun ordin de consultări și aprobării Regulamentului.



- Actul juridic subsecvent elaborat și aprobat în baza actului inițial urmează soarta actului primar, astfel că după fiecare contract colectiv de muncă la nivel de sector este obligatorie consultarea organizațiilor sindicale pentru elaborarea și aprobarea unui nou regulament.

Articolul 1

Personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează gardă pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se salarizează cu tariful orar aferent salariului de bază.

Articolul 2

Gărzile efectuate de medici în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se efectuează prin încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial.

Articolul 3

Contractul de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă este guvernat de principiile libertății muncii, părțile angajându-se să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea respectării acestui principiu.

Articolul 4

Pentru gărzile efectuate în condițiile prevăzute la art. 2 în vederea asigurării continuității asistenței medicale medicii beneficiază, proporțional cu timpul lucrat, de toate drepturile salariaților cu normă întreagă.

Articolul 5

Medicii care nu au contract individual de muncă cu unitatea sanitară care organizează serviciul de gardă și care la nivelul acestei unități desfășoară activitate numai în linia de gardă vor încheia cu această unitate sanitară publică un contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă și vor beneficia numai de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă, stabilite conform prevederilor acestui articol. Salariul de bază se stabilește pentru funcția și gradul profesional în care aceștia sunt confirmați prin ordin al ministrului sănătății, corespunzător vechimii în muncă și se utilizează pentru stabilirea tarifului orar.

Articolul 6

Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde suplimentar, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul Muncii, următoarele:

- (1) Durata muncii exprimată în fracțiuni de normă reprezentând numărul maxim de ore pe lună, număr care trebuie să fie mai mic decât durata normală a contractului individual de muncă cu normă întreagă;
- (2) Repartizarea programului lunar conform graficelor lunare de gardă, întocmite de conducerea secției/compartimentului cu acordul salariatului și aprobate de conducerea unității. Distribuția orelor de gardă este inegală - ore de zi și ore de noapte;
- (3) Condițiile în care se poate modifica programul individual de lucru respectiv schimbul de gardă numai în situații cu totul deosebite, cu acordul salariatului sau la cererea sa, cu avizul șefului de secție/compartiment și cu aprobarea unității;
- (4) Interdicția de a efectua ore suplimentare față de cele prevăzute în contractul individual de muncă (CIM - ul) cu timp parțial aferent gărzilor, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

Articolul 7

- (1) Medicii care efectuează ore de gardă înainte sau în continuarea normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază au dreptul de a nu lucra continuu mai mult de 24 de ore.



(2) Medicii care efectuează gardă în sectorul public de sănătate au dreptul de a avea liber după gardă cel puțin 24 de ore.

(3) De la prevederile alin. (1) și (2) din prezentul articol se poate deroga în interesul asigurării continuității asistenței medicale doar în baza cererii exprese/acordului expres din partea angajatului.

(4) Modul concret de organizare a activității precum și completarea orelor aferente normei legale de muncă se stabilesc de șeful fiecărei structuri medicale și se aprobă de conducerea unității sanitare, cu consultarea organizației semnatare a prezentului contract.

Articolul 8

Perioada desfășurată în activitatea de gardă reprezintă vechime în muncă și în specialitate.

Articolul 9

Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură, conform art. 106 din Codul Muncii, de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

Articolul 10

(1) Începând cu anul 2019 tariful orar utilizat la stabilirea salariului de bază lunar brut aferent contractului individual de muncă pentru gardările suplimentare este/va fi identic cu tariful orar utilizat în cadrul salariului de bază lunar brut din cadrul normei de bază, corespunzător funcției, având la bază prevederile legale în vigoare privind drepturile salariale ale angajaților din sectorul bugetar Sănătate.

(2) Salariul de bază lunar brut din cadrul contractului individual de muncă pentru gardările suplimentare se stabilește în funcție de tariful orar menționat la alin. (1), proporțional cu durata muncii, respectiv cu fracțiunea de normă prevăzută în cadrul contractului individual de muncă pentru gardările suplimentare.

(3) În cadrul contractului individual de muncă pentru gardările suplimentare medicii beneficiază de toate sporurile pentru condiții de muncă prevăzute de legislația în vigoare, prin raportare la salariul de bază prevăzut în cadrul contractului individual de muncă pentru gardările suplimentare.

(4) În cadrul contractului individual de muncă pentru gardările suplimentare va fi menționat cuantumul acordat pentru următoarele sporuri: sporul de gardă, sporul pentru lucrul în zilele libere legale și sporul de doctorat(acele unde este cazul)

(5) De asemenea, în cadrul contractului individual de muncă pentru gardările suplimentare medicii beneficiază de drepturile de hrană prevăzute de normele legale în vigoare.

Articolul 11

În cazul în care medicul va realiza mai puține ore decât fracțiunea de normă stabilită în contractul individual de muncă pentru gardările suplimentare, respectând graficul lunar de gardă, acesta nu poate fi sancționat disciplinar pentru nerealizarea fracțiunii de normă.

Articolul 12

Contractul individual de muncă pentru gardările suplimentare va cuprinde drepturile și obligațiile salariatului privind sănătatea și securitatea în muncă cu menționarea echipamentelor de protecție și a materialelor necesare pentru desfășurarea activității, respectând prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul sectorului bugetar Sănătate.

Articolul 13

(1) Perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă;

(2) Perioada de preaviz în cazul demisiei va fi negociată între părți, cu respectarea termenelor în vigoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată și cu modificările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil.



Anexa nr. 17

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Grila salariilor de bază, sporurilor și indemnizațiilor aferentă funcțiilor din cadrul SUUB

Art. 1 Salariile de bază ale personalului din SUUB, aplicabile la momentul negocierii, în forma comunicată organizației sindicale semnatare la data încheierii prezentului contract, este anexă la prezentul contract, constituind nivelul minim de referință. Salariile de bază ale angajaților încadrați pe Anexa nr. VII a legii nr. 153/2017 sunt stabilite prin acordul părților, în baza prevederilor legii nr. 367/2022 art. 105, alin. 3, teza a doua.

Art. 2 Sporurile și indemnizațiile aferente funcțiilor din cadrul SUUB, aplicabile la momentul negocierii, în forma comunicată organizației sindicale semnatare la data încheierii prezentului contract, este anexă la prezentul contract, transpunând acordul părților realizat în baza prevederilor legii nr. 153/2017, raportat la prevederile legii nr. 367/2022 art. 105, alin. 3, teza a doua și la prevederile legii nr. 467/2006.

Art. 3 În baza prevederilor art. 9 al Anexei nr. VII la legea nr. 153/2017, de sporul prevăzut la punctul 9, lit. A al din Anexa nr. 6 la Regulamentul de sporuri, aprobat de HG. nr. 153/2018, beneficiază toți angajații din Spitalul Universitar de Urgență București.

Anexa nr. 18

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Procedura privind exercitarea atribuțiilor Reprezentantului Sindical în unitate

Articolul 1

(1) Prezenta anexă reglementează drepturile, atribuțiile și modul de exercitare a activității reprezentantului sindical desemnat de organizația sindicală semnatară a prezentului Contract Colectiv de Muncă, în conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr. 367/2022.

(2) În sensul prezentei proceduri, prin reprezentant sindical se înțelege persoana desemnată de organizația sindicală pentru a reprezenta interesele membrilor de sindicat la nivelul unității.

Articolul 2

(1) Reprezentantul sindical are următoarele atribuții:

a) Reprezintă interesele membrilor de sindicat în fața angajatorului;



- b) Participă la ședințele cu conducerea privind problemele de personal, condițiile de muncă și salarizare;
- c) Primește, analizează și susține sesizările membrilor de sindicat;
- d) Monitorizează respectarea drepturilor prevăzute în lege, în contractul colectiv de muncă și în contractele individuale;
- e) Poate propune înființarea unor consultări sau negocieri cu angajatorul;
- f) Are acces la toate informațiile relevante pentru exercitarea mandatului, cu respectarea confidențialității.

Articolul 3

- (1) În conformitate cu art. 30 din Legea nr. 367/2022, reprezentantul sindical beneficiază de:
- a) Timp liber plătit, negociat și stabilit prin contractul colectiv de muncă, pentru activități sindicale, proporțional cu numărul de salariați reprezentați;
 - b) Protecția locului de muncă pe perioada exercitării mandatului și un an după încetarea acestuia.
- (2) La nivelul unității, se acordă un număr de **40 ore/lună** de activitate sindicală plătită pentru reprezentantul sindical, fără afectarea drepturilor salariale.

Articolul 4

- (1) Reprezentantul sindical are dreptul:
- a) Să aibă acces la locurile de muncă, în condițiile respectării normelor de securitate și confidențialitate;
 - b) Să comunice cu membrii de sindicat, inclusiv prin mijloace electronice;
 - c) Să utilizeze spațiile, infrastructura și mijloacele de comunicare ale unității, în condițiile stabilite de comun acord cu angajatorul.
- (2) Activitatea sindicală nu trebuie să perturbe desfășurarea activităților curente ale unității.

Articolul 5

- (1) Reprezentantul sindical nu poate fi concediat pentru motive care țin de exercitarea atribuțiilor sindicale, pe perioada mandatului și **1 an după expirarea acestuia, conform art. 31 din Legea nr. 367/2022**.
- (2) Orice măsură disciplinară sau decizie care afectează raportul de muncă al reprezentantului sindical se poate lua numai cu acordul scris al organizației sindicale.

Articolul 6

- (1) Reprezentantul sindical participă, la cerere sau la convocarea angajatorului, la:
- a) Consultări privind condițiile de muncă;
 - b) Comisi de dialog social, comisi de disciplină sau comitete de securitate și sănătate în muncă;
 - c) Negocierea și aplicarea Contractului Colectiv de Muncă.
- (2) Angajatorul are obligația să furnizeze, în mod regulat, informații relevante privind evoluția economică și socială a unității, numărul de angajați, restructurări, modificări de politici de resurse umane, etc., în vederea asigurării consultării reale.

Articolul 7

- (1) Orice modificare a prezentei anexe se realizează prin act adițional, cu consultarea părților semnatare ale contractului colectiv.
- (2) Prezenta procedură intră în vigoare la data semnării și face parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.



Anexa nr. 19
la Contractul Colectiv de Muncă la
Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Procedura de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă

Articolul 1

(1) În cazul apariției unui conflict individual de muncă, părțile – reprezentanți organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și angajatorul – vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia, prin procedura concilierii.

(2) Părțile convin ca orice conflict individual de muncă să fie soluționat cu prioritate pe cale amiabilă, prin procedura concilierii, conform art. 227 din Legea dialogului social nr. 367/2022.

Articolul 2

(1) Concilierea reprezintă modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu sprijinul unui consultant extern specializat în legislația muncii, desfășurată în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și cu respectarea liberului consimțământ al părților.

(2) Consultantul extern poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau un mediator specializat, conform legii.

Articolul 3

(1) Fiecare parte are dreptul de a-și alege liber consultantul extern.

(2) Onorariul acestuia se stabilește de comun acord între părți și va fi suportat conform înțelegerii dintre acestea.

Articolul 4

(1) Procedura poate fi inițiată de oricare dintre părți, care va transmite o invitație scrisă celeilalte părți, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă (ex. e-mail, poștă cu confirmare de primire etc.).

(2) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși **5 zile lucrătoare** de la comunicarea invitației.

(3) Pe durata desfășurării procedurii, termenul de contestare în fața instanței a conflictului individual de muncă se suspendă.

Articolul 5

(1) Dacă, în urma dezbatărilor, se ajunge la o înțelegere, consultantul extern va redacta un acord de conciliere, semnat de ambele părți, care va produce efecte de la data semnării sau de la o altă dată menționată explicit.

(2) Acordul de conciliere are valoare juridică și constituie act de stingere a conflictului.

Articolul 6

Procedura de conciliere se încheie printr-un proces-verbal semnat de părți și de consultantul extern, în următoarele situații:

a) Prin încheierea unei înțelegeri integrale între părți;

b) Prin constatarea eşului concilierii, de către consultantul extern;



c) Prin reprezentarea uneia dintre părți la data stabilită pentru conciliere.

(2) În cazul unei înțelegeri parțiale, sau în situațiile de la lit. b) și c), părțile au posibilitatea de a se adresa instanței competente, conform prevederilor art. 227 și 229 din Legea nr. 367/2022, în vederea soluționării complete a conflictului.

Articolul 7

Această procedură este parte integrantă din contractul colectiv de muncă și se aplică tuturor salariaților membri de sindicat. Modificările legislative ulterioare vor fi integrate prin acte adiționale.

Anexa nr. 20 la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Procedura privind negocierea și stabilirea sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase

Articolul 1

(1) Prezenta procedură stabilește cadrul de negociere și încheiere a acordului comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile:

- a) Art. 153 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- b) Art. 125-129 din Legea dialogului social nr. 367/2022, privind negocierea colectivă și acordurile la nivel de unitate;
- c) Anexei nr. 2 din regulamentul-cadru de sporuri aplicabil sistemului sanitar.

(2) Sporurile pentru condiții deosebit de periculoase se stabilesc de conducerea unității sanitare, de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 2

(1) Negocierea nivelului sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase este obligatorie și se desfășoară exclusiv la nivelul unității sanitare.

(2) Negocierea are loc în limitele prevăzute de Anexa nr. 2 la regulamentul de sporuri și este finalizată prin încheierea unui acord comun.

Articolul 3

(1) Inițiativa poate aparține angajatorului sau organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Negocierea se inițiază în termen de **10 zile calendaristice** de la modificarea oricărui condiții avute în vedere la stabilirea anterioară a sporurilor.

Articolul 4

(1) Durata totală a negocierii nu poate depăși **10 zile calendaristice**.



(2) În termen de 5 zile de la inițiere, angajatorul convoacă toate organizațiile sindicale afiliate organizației semnatare ale contractului colectiv de muncă.

(3) La prima ședință, angajatorul va pune la dispoziția părții sindicale cel puțin următoarele documente:

- a) Situația economico-financiară actualizată;
- b) Situația ocupării forței de muncă;
- c) Propunerea de structură a grilei de sporuri.

Articolul 5

(1) Procesul-verbal al primei ședințe va include:

- a) Componenta echipelor de negociere;
- b) Imputernicirile scrise ale persoanelor participante;
- c) Nominalizarea celor mandatați să semneze acordul;
- d) Calendarul negocierii și locul reuniunilor;
- e) Dovada convocării tuturor părților îndreptățite;
- f) Metodologia de evaluare a condițiilor de muncă;
- g) Alte elemente relevante stabilite de comun acord.

Articolul 6

(1) Stabilirea nivelului sporurilor se va face ținând cont de:

- a) Gradul de pericol identificat prin fișele de evaluare a riscurilor;
- b) Gradul de ocupare a paturilor și complexitatea cazurilor;
- c) Comparatia cu nivelurile acordate în alte unități similare;
- d) Recomandările comitetului SSM și medicului de medicina muncii;
- e) Statistici electronice privind activitatea medicală și riscurile.

(2) Se promovează principiul echității, preferința acordării spre nivelul maxim prevăzut de regulament, și aplicarea diferențiată pe categorii și ture, în funcție de implicare și risc efectiv.

Articolul 7

(1) Acordul este valabil încheiat dacă este semnat de angajator și de toate organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă prezente la negociere.

(2) Nivelul sporurilor prevăzute nu poate fi inferior limitelor minime stabilite de lege și regulament.

Articolul 8

(1) În cazul refuzului nejustificat al angajatorului de a negocia sau semna acordul, se aplică sporurile prevăzute în Anexa corespunzătoare din regulamentul de sporuri, pe răspunderea exclusivă a angajatorului.

Articolul 9

(1) Acordul comun se încheie anual, în concordanță cu bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) În lipsa unui acord valabil la momentul negocierii contractului colectiv de muncă, acordul este înlocuit prin anexă la contractul colectiv de muncă.

Articolul 10

(1) Sporurile acordate prin acordul comun sau prin această anexă se aplică tuturor salariaților care își desfășoară activitatea în condițiile stabilite.

(2) Procedura poate fi revizuită anual sau ori de câte ori este necesar, cu consultarea părților.



Anexa nr. 21
la Contractul Colectiv de Muncă la
Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Proceduri și reglementări specifice privind timpul de muncă,
contractele individuale de muncă și organizarea activității

Notă de fundamentare

Scopul principal al acestei anexe este de a reglementa clar și transparent aspecte esențiale privind: timpul de muncă, limitele orelor suplimentare, compensarea echitabilă, stabilirea contractelor cu timp parțial, asigurarea unui echilibru între muncă și viața personală, precum și condiții clare de normare și organizare a activității.

Beneficiile implementării:

- Clarificarea și aplicarea unitară a timpului de lucru și repaus;
- Evitarea suprasolicității personalului și creșterea siguranței în actul medical;
- Îmbunătățirea condițiilor de muncă prin transparență și echitate;
- Încurajarea ocupării posturilor prin contracte parțiale în secțiile deficitare;
- Asigurarea respectării prevederilor legale și protejarea intereselor salariaților.

Baza legală:

Prezenta anexă este fundamentată pe următoarele reglementări legale:

- Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății;
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social;
- Regulamentele și ordinele emise de Ministerul Sănătății privind organizarea muncii în unitățile sanitare.

Articolul 1

Contractele individuale de muncă cu timp parțial pentru medici, vor conține o fracțiune de normă cu numărul maxim de ore de gardă pe săptămână, număr ce va renegociat anual.

Această prevedere se aplică atât medicilor colaboratori cât și celor angajați în cadrul spitalului.

Articolul 2

Numărul de ore de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial va fi limitat la un maxim legal stabilit prin Codul Muncii și în acord cu prevederile privind sănătatea și securitatea în muncă.

Articolul 3

- (1) După efectuarea unei gărzi, medicul beneficiază obligatoriu de timp liber corespunzător.
- (2) Liberul se identifică din codica de prezență și se reflectă distinct în pontaj.

Să se specifice:



- a) Orele lucrate suplimentar în alte zile;
- b) Ora de plecare efectivă din activitate, fie în sala de operații, fie în secție, identificată prin semnătură sau cartelă electronică.

Articolul 4

Orele efectuate care depășesc necesarul pentru a acoperi liberul după gardă vor fi plătite suplimentar, în conformitate cu legislația muncii și contractul colectiv de muncă.

Articolul 5

- (1) Se stabilește un număr maxim de consultări interdisciplinare pe zi pentru fiecare medic.
- (2) Distribuția acestora se va face echitabil între medicii din unitate, pentru a asigura un volum de muncă sustenabil.

Articolul 6

- (1) Concediul anual de odihnă va fi efectuat în proporție de cel puțin 75% din totalul zilelor cuvenite în anul respectiv.
- (2) Restul zilelor de concediu pot fi programate ulterior sau reportate conform legislației în vigoare.

Articolul 7

- (1) Fiecare angajat va fi evaluat anual pe baza unor criterii clare de performanță, stabilite în fișa postului și negociate prin contractul colectiv de muncă.
- (2) Obiectivele de performanță vor fi stabilite în acord cu responsabilitățile postului, gradul profesional și specificul activității medicale sau administrative.

Articolul 8

Contractul colectiv de muncă prevede clauze de protecție privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală, incluzând programul de lucru, timpul liber garantat, concediile legale și sprijinul pentru gestionarea stresului profesional.

Articolul 9

- (1) Se stabilește un număr maxim de ore de gardă pe care un medic le poate efectua într-o lună, în funcție de normele legale și volumul de activitate.
- (2) Programarea gărzilor va specifica zilele și intervalele orare, cu consultarea personalului implicat, pentru evitarea suprasolicitării.

Articolul 10

- (1) Între două gărzi consecutive trebuie să existe un interval de odihnă de minimum 12 ore, conform legislației muncii și reglementărilor privind sănătatea ocupațională.
- (2) Pauzele în timpul gărzilor vor fi asigurate, în funcție de specificul activității, astfel încât să nu afecteze calitatea actului medical.



Anexa nr. 22
la Contractul Colectiv de Muncă la
Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027
Procedura privind constituirea parteneriatului pentru coordonarea
formării profesionale

Notă de fundamentare

Formarea profesională continuă a personalului din sistemul sanitar este o obligație legală și o condiție esențială pentru menținerea și îmbunătățirea calității serviciilor medicale.

În același timp, coordonarea acestor activități de formare trebuie realizată prin parteneriate structurate între angajatori, instituții de învățământ și organizațiile sindicale reprezentative, în baza Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, care recunoaște partenerii sociali ca participanți activi la elaborarea și monitorizarea politicilor de formare profesională.

Scopul constituirii unui organism partenerial pentru coordonarea formării profesionale este de a asigura dezvoltarea unui sistem unitar, transparent și eficient de planificare, organizare și evaluare a formării inițiale și continue pentru personalul medical și nemedical din unitatea sanitară.

Obiective și beneficii

- Promovarea programelor de formare adaptate fiecărei categorii profesionale;
- Acces echitabil la formare pentru toți angajații;
- Obținerea de puncte EMC prin programe acreditate;
- Posibilitatea de atragere de fonduri europene;
- Recunoașterea certificată a competențelor dobândite;

Organismul de coordonare poate fi finanțat prin: fonduri structurale, contribuții colectate de la angajați, inclusiv de la nemembri de sindicat, conform principiului beneficiului colectiv. Fondurile vor fi utilizate transparent, în interesul tuturor salariaților.

Prin constituirea acestui parteneriat, unitatea sanitară, împreună cu partenerii sociali, contribuie activ la dezvoltarea profesională durabilă a personalului, asigurând calitate, siguranță și eficiență în activitatea medicală.

Această procedură este fundamentată pe următoarele reglementări:

- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social;
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății;
- Legile educației naționale nr. 198 și 199/2023;
- Ordinul Ministerului Sănătății privind acreditarea furnizorilor de formare EMC.

Articolul 1

Prezenta procedură reglementează cadrul pentru constituirea unui parteneriat instituțional între angajator, instituții de învățământ și organizațiile sindicale reprezentative, în vederea coordonării formării profesionale inițiale și continue a personalului medical și nemedical.

Articolul 2

Parteneriatul este alcătuit din:

- a) Reprezentanți ai angajatorului;
- b) Reprezentanți ai instituțiilor de învățământ acreditate;
- c) Reprezentanți ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector "Sănătate";



- d) Alți actori relevanți (organizații profesionale, furnizori acreditați de formare).

Articolul 3

Organismul constituit are următoarele atribuții:

- a) Identificarea nevoilor de formare profesională la nivelul unității;
- b) Elaborarea și actualizarea planului anual de formare;
- c) Evaluarea programelor de formare și a rezultatelor obținute;
- d) Monitorizarea participării personalului și impactul asupra activității.

Articolul 4

Formarea profesională se poate finanța prin:

- a) Fonduri europene sau guvernamentale;
- b) Fonduri proprii ale unității;
- c) Taxe de participare (acolo unde este cazul);
- d) Contribuții colectate inclusiv de la salariații nemembri de sindicat, în baza principiului beneficiului colectiv.

Articolul 5

Formarea profesională se organizează sub formă de:

- a) Cursuri acreditate cu puncte EMC;
- b) Schimburi de experiență naționale și internaționale;
- c) Programe flexibile (online, weekend, modulare);
- d) Programe fizice personalizate pe specificul secțiilor;
- e) Activități de formare în domeniul relațiilor de muncă și dialogul social.

Articolul 6

- (1) (1) Toate programele trebuie să fie certificate oficial de instituțiile competente, iar participanții vor primi documente recunoscute în sistemul de sănătate.
- (2) (2) Participarea la cursuri acreditate de organisme profesionale permite acumularea de puncte EMC, esențiale pentru dreptul de practică și evoluția profesională.
- (3) (3) Participarea și absolvirea activităților de formare în domeniul relațiilor de muncă și dialogului social este recunoscută doar în condițiile în certificatele de formare eliberate de partenerul social au indicate competențele dobândite.

Articolul 7

- (1) Evaluarea formării va fi realizată semestrial de organismul de coordonare, pe baza unor criterii clare de eficiență și impact.
- (2) Rezultatele vor fi prezentate conducerii și părților sociale, cu propuneri de îmbunătățire.

Anexa nr. 23

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2025-2027

Procedura privind avertizările de integritate în relațiile de muncă

Având în vedere prevederile Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public și ținând cont de mediatizarea numeroaselor disfuncții, neregularități din sistemul



sanitar cu răsfângere a imaginii negative asupra tuturor categoriilor profesionale ce își desfășoară activitatea în acest domeniu;

Având în vedere necesitatea de a încuraja respectarea legislației muncii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței din sectorul de activitate Sănătate, creând astfel premisele apărării imaginii categoriilor profesionale prin delimitarea de cazurile negative din interiorul sistemului;

Ținând cont de necesitatea încurajării apărării interesului public din sectorul sănătate;

Prezenta procedură se va negocia în termen de maxim 6 luni de la înregistrarea prezentului Contract colectiv de muncă.

Spitalul Universitar de Urgență București

Prof. Univ. Dr. **Florin Cătălin CÎRSTOIU**
MANAGER



Federația „Solidaritatea Sanitară” din
România

Viorel ROTILĂ
Manager

