

**Contract Colectiv de Muncă la nivelul
Institutului National Pentru Sanatatea
Mamei si Copilului „Alessandrescu
Rusescu ”**

pentru anii 2024 - 2026

**Contract Colectiv de muncă
la Nivelul Institutului National pentru Sanatatea Mamei si Copilului „Alessandrescu-
Rusescu„ pentru anii 2024-2026**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 101-105 și art. 107-113 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de unitate între:

1. Institutului National pentru Sanatatea Mamei si Copilului „Alessandrescu- Rusescu„ in calitate de angajator
2. Salariații reprezentați prin:
– Sindicatul SANITAS din Institutului National pentru Sanatatea Mamei si Copilului „Alessandrescu- Rusescu„

**Capitolul 1
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.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator: Institutul National pentru Sanatatea Mamei si Copilului „Alessandrescu- Rusescu„.
- (5) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Articolul 2

- (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte conform Anexei nr. 1 în Institutul National pentru Sanatatea Mamei si Copilului „Alessandrescu- Rusescu„.

Articolul 3

- (1) Contractul colectiv de muncă la nivelul unității se negociază în conformitate cu prevederile Anexei nr. 2 la prezentul contract.
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:
 - a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
 - b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;
 - c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - d) alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
 - e) formarea și perfecționarea profesională;
 - f) drepturile organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
 - g) obligațiile salariaților;
 - h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unitatii va face obiectul unei noi negocieri.
- (2) Cererea se comunică în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.
- (3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul social al unitatii, care va transmite cererea către ceilalți semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.
- (5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.
- (6) Prezentul Contract colectiv de muncă 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 ITM.

Articolul 6

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

Articolul 7

- (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Articolul 8

Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 9

- (1) Contractele colective de muncă la nivel de unități, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.
- (2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, părțile pot conveni, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării acestora, angajatorul poate reține salariatului, care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, exprimat în cadrul contractului individual de muncă sau printr-un act special, o contribuție, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariul lunar brut, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale.
- (3) Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate sunt minime și obligatorii pentru angajatori.

Articolul 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări la locurile convenite cu reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

Articolul 11

- (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia interpretării și aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui Comisia paritară la nivel de unitate.
- (2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 3.
- (3) Angajatorul și sindicatul semnatare ale 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 organizat în cadrul comisiilor paritare constituite la nivelul unitatii.

Articolul 12

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

Articolul 13

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

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate direcțiile abilitate, după caz, în vederea soluționării.

Articolul 14

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă 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 salariaților.

Articolul 15

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

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

Articolul 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la ITM.

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

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

(4) 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 organizația sindicală reprezentativă.

(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 unitatii.

Capitolul 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

Articolul 17

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

(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și se aprobă prin ordin al ministrului sănătății.

(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 salariat. 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 încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(5) Pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnăturii electronice în sectorul public de sănătate, în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract va fi elaborată o procedură specifică, anexă la prezentul contract.

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

Articolul 18

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

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din 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 sindicatului reprezentativ din unitate. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la Anexa nr. 9.

(3) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor din unitatea respectivă, 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 unităților definite la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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

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

Articolul 19

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, 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 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, salariatul 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 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 informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:
- a) identitatea părților;
 - b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
 - c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
 - d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
 - e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului 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 acestuia;
 - i) durata concediului de odihnă la care salariatul 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, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
 - l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
 - m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - n) durata perioadei de probă, după caz;
 - o) regulamentul intern aplicabil.
 - p) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
 - q) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
 - r) 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 salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz;
- (11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(12) Orice modificare a unui 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.

(13) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, 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 Inspekția 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 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 neîntemeiate 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 încunoștințarea 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 salariaților în unități se face numai prin concurs, examen sau transfer, 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 organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.

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

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:

(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

intr-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

(8) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

Articolul 22

(1) Orice salariat 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 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.

Articolul 23

(1) În unitățile sanitare, 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, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, 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 și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

Articolul 24

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 25

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatare a 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 sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 132 din prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 26

(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 4 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. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional. Procedura va 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-anexă la prezentul contract colectiv de muncă. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adițional.

II. Executarea contractului individual de muncă

Articolul 27

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

Articolul 28

(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Articolul 29

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție 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 șefului direct;
- q) să-și 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 îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
- v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
- w) dreptul de a sesiza 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 îi 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)Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a)de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b)de a respecta disciplina muncii;

c)de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, 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 îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective;

l)alte obligații prevăzute de lege.

Articolul 30

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

a)să stabilească organizarea și funcționarea unității;

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

c)să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, 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, contractelor colective de muncă aplicabile și regulamentul intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr. 10 la prezentul contract;

f)să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;

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 consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. În unitățile unde nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la o federație reprezentativă din sectorul de activitate. În lipsa acestora consultarea are loc cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(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 contractele colective de muncă aplicabile 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 sindicatului semnatar ale 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;

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 quantumul acestora;

- h) să elibereze, 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 la federațiile sindicale semnatară ale prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
 - k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
 - l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate semnatară a prezentului contract, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
 - m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate 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 organizației sindicale din unitate;
 - o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, la solicitarea angajaților 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.
 - r) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, 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 în sectorul bugetar Sănătate se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

III. Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 31

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract 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.

Articolul 32

- (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 organizației sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu detașarea 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 din care face parte 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 condițiile legii;

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

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

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unităților, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizației semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al 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 unor unități sanitare publice cu personalitate juridică sau a altor unități în care se desfășoară activitate sanitară, inclusiv puncte de lucru ale direcțiilor de sănătate publică, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

Articolul 33

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

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 34

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

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

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

Articolul 35

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale semnatare 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 organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 36

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

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa, la cerere, reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

Articolul 37

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

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

(2)Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate semnatară a prezentului contract, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Articolul 38

(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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c)concediu paternal;
- d)concediu pentru formare profesională;
- e)exercitarea unor funcții electiv în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- f)participarea la grevă;
- g)concediu de acomodare.

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

(3)Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii 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, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b)susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c)prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(4)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)tratamentul 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.

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

6) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ din Codul Muncii ori absențării 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 39

(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 sau reducerii 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, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul consultativ scris al reprezentanților organizației sindicale semnate a prezentului contract colectiv de muncă, care trebuie exprimat în termen de 3 zile lucrătoare.

Articolul 40

(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 prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Articolul 41

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 organizației sindicale semnate a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 42

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

V. Încetarea contractului individual de muncă

Articolul 43

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

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

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

Articolul 44

(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 rămânării 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 rămânării definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânării 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 rămânării 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 vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Angajatorul nu poate îngreuna sau limita dreptul salariații 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 muncă.

Articolul 45

(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 46

(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 organizației sindicale semnatare 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 5 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

Articolul 47

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 48

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura 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 poate fi inițiată și la solicitarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv.

Articolul 49

(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 sindicatului afiliat organizațiilor semnatare.

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

Articolul 50

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, 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 o abatere disciplinară gravă sau 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 absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152² din Codul Muncii.

(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 51

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizației sindicale semnatarea ale 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;
- 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 52

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

(2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 53

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 51 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 54

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat 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 55

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

Articolul 56

(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 organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul acestor organizații sindicale.

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

(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite 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 și 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatul reprezentativ din unitate semnatar al prezentului contract colectiv de muncă este obligat 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.

Articolul 57

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

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

Articolul 58

(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 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații, perioada de preaviz este de 20 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 59

(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), 152¹ (concediului de îngrijitor), 152² (absențe recuperate), 153² (concediu paternal) 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 60

(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 61

(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 celeritate a conflictelor individuale de muncă, părțile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acțiunea în instanță, realizată de o comisie stabilită de părțile semnatare ale CCM la fiecare nivel. Procedura va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 62

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

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

Articolul 63

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolul 64

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

b) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților sindicatului semnatar al contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar.

(2) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale din unitățile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatului reprezentativ din unitatea sanitară, conform prevederilor legale.

(3) 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.

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Sănătății va consulta organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

Capitolul 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

Articolul 65

(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 o exonerează de răspundere în acest domeniu.

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

Articolul 66

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

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

(3) 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 sindicatului semnatar al prezentului contract de la nivelul respectiv;

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

(4) Părțile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea unui Sistem Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate acesta vizând monitorizarea îmbolnăvirilor profesionale din sectorul bugetar Sănătate și identificarea situațiilor care au caracter de boli profesionale.

(5) Demersurile prevăzute la alin. (4) urmând a fi transpuse într-un plan de acțiuni în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract, cu acordul federațiilor sindicale semnatare ale 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. (6) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii și/sau unității, fie online.

Articolul 67

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 respectarea prevederilor legale în materie.

Articolul 68

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

Articolul 69

(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 riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

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

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

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Articolul 70

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

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

Articolul 71

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

Articolul 72

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

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

(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 73

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 74

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

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

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

Articolul 75

(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.

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

Articolul 76

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.

Articolul 77

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

Articolul 78

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția angajatorului și instituțiilor abilitate, după caz.

Articolul 79

(1) 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.

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și sindicatul semnatar al prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

(3) La cererea motivată a unității sanitare, cu consultarea sindicatului semnatar al 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.

(4) 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.

Articolul 80

(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 81

(1) 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.

(2) Evaluarea încărcării 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.

(3) 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.

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

Articolul 82

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatului, în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin HG 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatul semnatar al prezentului contract și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

(4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase, la nivel de unități sanitare, procedura va fi negociată cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 83

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 5.

(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 Anexei nr. 8.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 6.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție prevăzute la Anexa nr. 5, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție prevăzute în Anexa nr. 8.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 6, se acordă cu avizul sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

(7) Ministerul Sănătății va avea în vedere introducerea în cadrul indicatorilor de evaluare a activității managerilor un indicator specific asigurării măsurilor de protecție a sănătății salariaților prevăzute la alin. (1) - (4).

Articolul 84

(1) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC.

(2) În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unităților se pot asigura gratuit și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității. (lista analizelor medicale este atasată prezentului contract)

Articolul 85

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

(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 86

(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, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

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

Articolul 87

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

Articolul 88

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

Articolul 89

(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 normale de lucru 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 va asigura 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 sindicatului semnat al prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura, 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.

Articolul 90

(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. 12 la prezentul contract.

Articolul 91

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. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

Articolul 92

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de sector de activitate, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, 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 vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor, conform legislației în vigoare.

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

(5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până la 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.

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

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

(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 maxim 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 maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

Articolul 93

Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai organizațiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

Articolul 94

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de furnizare de servicii medicale 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 la prezentul contract. Această procedură va fi stabilită de semnatarii prezentului contract în termen de 3 luni de la înregistrarea acestuia, fiind introdusă ca parte a contractului prin act adițional.

Articolul 95

(1)Sporurile pentru condiții de muncă ale personalului din sectorul sanitar se stabilesc cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative, se adoptă prin hotărâre de guvern și fac parte de drept din prezentul 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 96

(1)Alte drepturi de personal:

a)plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;

b)plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru funcțiile stabilite potrivit legii;

c)premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;

d) 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 avizul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 97

(1)Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

Articolul 98

(1)Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară 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, în limitele legii, cu acordul scris al sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 99

(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 100

În caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate.

Articolul 101

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

Capitolul 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Articolul 102

(1)Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, 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 103

(1) Pentru salariații 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 sindicatului semnatar al prezentului contract.

Articolul 104

(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 105

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 103, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

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

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

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

Articolul 106

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

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

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(4) 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.

(5) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.

(6) Munca prestată și plătită conform alin. (2) și (4) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

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

(8) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.

(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

Articolul 107

(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 sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

Articolul 108

(1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința 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 109

(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 sindicatului semnatar al prezentului contract, 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. 103 și 105.

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

Articolul 110

(1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afișând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului, cât și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

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

Articolul 111

(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, cu respectarea legislației în vigoare.

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

(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 federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

Articolul 112

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

Articolul 113

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

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

Articolul 114

(1) La nivelul unităților sanitare, 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 sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Ministerul Sănătății elaborează normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din unitățile sanitare, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Acest aviz se acordă în termen de 6 zile de la solicitarea transmisă de Ministerul Sănătății.

(3) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității.

(4) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.

(5) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 115

(1) În sectorul public de sănătate perioada de timp aferentă schimbului de tură constituie timp de muncă. În compensarea timpului de muncă aferent schimbului de tură angajații care lucrează în ture având 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, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității sau prin regulamentul intern.

Articolul 116

(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 117

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

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) prima și a doua zi de Paști;
- d) 1 mai;
- e) 1 iunie - ziua copilului;
- f) prima și a doua zi de Rusalii;
- g) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- h) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- i) 1 decembrie - Ziua Națională a României;

j) prima și a doua zi de Crăciun;

k) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;

l) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.

m) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

n) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.

(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.

(4) Membrii sindicatului Sanitas, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă vor beneficia și de următoarele zile libere și platite : 24 decembrie, 31 decembrie, a treia zi de Paști. Aceste zile nu se plătesc cu spor de 100%, ci se vor compensa doar cu timp liber corespunzător, în termen de cel mult 30 de zile după respectivele date.

Articolul 118

(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 sindicatului semnatar al prezentului 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 instituțiilor care furnizează servicii de asistență medicală și de îngrijire, după caz.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 119

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr. 5).

(2) Reducerea timpului normal de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

Articolul 120

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

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

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

(4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Articolul 121

(1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

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

Articolul 122

(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. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 123

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

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

(2.1) 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. 152[^]2 din Codul Muncii Muncii și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestată.

(2.2) 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.

(2.3) 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.

(3) 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 (neîmplinit 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.

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

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

(6) În situații de forță majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul sindicatului semnatar al prezentului contract, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

Articolul 124

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(2)Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

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

Articolul 125

(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 cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

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

(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 126

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

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

Articolul 127

(1)Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2)Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 6 la prezentul contract.

(3)Salariaatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

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

Articolul 128

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

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

Articolul 129

(1)În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a)căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b)nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare;
- c)concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
- d)căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare;

e)decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile lucratoare.

(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 două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul

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

(5)Cu ocazia zilei de naștere, salariații au dreptul la o zi liberă platită, care se acorda la cererea si la alegerea salariatului, in orice zi lucratoare din luna nasterii.

Capitolul 6

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

Articolul 130

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

(2)În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract.

(3)În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federațiilor sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramură sanitară.

Articolul 131

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților sindicatului semnatar al 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 132

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

a)persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor.

b)persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită 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, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații 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 133

(1) Unitatea care 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. 132 are obligația să anunțe în scris despre aceasta sindicatul semnatar al prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatul din unitate semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

Articolul 134

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

Articolul 135

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

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

Articolul 136

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

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

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin proces-verbal, se comunică inspectoratului teritorial de muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindicatului semnatar al 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 sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții sindicatului semnatar al 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.

Articolul 137

Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sectorul sanitar și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a sindicatului semnatar al 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 sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 138

(1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicatul semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

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

Articolul 139

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.

Articolul 140

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

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

Articolul 141

(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 142

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

Articolul 143

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

Articolul 144

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 9.

Articolul 145

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

(2) Lista beneficiilor va fi stabilită de părțile prezentului contract colectiv de muncă în termen de maxim trei luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 7 Formarea profesională

Articolul 146

(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.

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

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

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

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

(6)Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 147 lit. f) pot fi suportate 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.

(7)Pentru asigurarea coordonării și finanțării formării profesionale la nivel de sector bugetar Sănătate părțile convin să constituie un Parteneriat pentru coordonarea formării profesionale continue și Comitetul Sectorial Sănătate. Parteneriatul va include reprezentanții organismelor profesionale și va avea drept unul din scopuri identificarea soluțiilor posibile pentru constituirea unui fond unic de finanțarea a formării profesionale a specialiștilor din sănătate. Procedura de constituire va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

(8)Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obținute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învățământul universitar, părțile convin Procedura pentru Implementarea Echivalării Competențelor Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 147

(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.

(2)Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale și de formare.

(3)Pentru coordonarea adaptării și practicii profesionale și asigurarea transferului de experiență în sectorul bugetar Sănătate părțile convin să se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Principiile de organizare vor fi stabilite de partenerii sociali 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 148

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

Articolul 149

(1)Angajatorul, de comun acord cu organizației sindicale, stabilește următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) sindicatul semnatar al prezentului contract va participa, prin împuterniciții lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul 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 sindicatul semnatar al prezentului contract;
- 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 cunoștință tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității și pe site-ul unității.
- (3) Planurile și programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităților sau sectorului de activitate.
- (4) La nivelul sectorului bugetar Sănătate se instituie Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare și planurilor de formare la nivelul unităților. Metodologia va fi stabilită de partenerii sociali, cu consultarea organismelor profesionale, în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.
- (5) Metodologia prevăzută la alin. (4) va fi elaborată în acord cu principiile și prevederile Strategiei multianuală pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030 respectiv cu Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030.
- (6) Pentru coordonarea la nivel național a formării profesionale continue și a finanțării acesteia, părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru înființarea Parteneriatului comun și a Comitetului Sectorial Sănătate. Demersurile privind înființarea Comitetului Sectorial Sănătate vor fi finalizate în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 150

- (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.
- (2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Articolul 151

- (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.

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

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

Articolul 152

(1)În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții sindicatului semnat al 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/multianual de formare.

Articolul 153

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

Articolul 154

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

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

Articolul 155

(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 sindicatului semnat al prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Articolul 156

(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 157

(1)În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala 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 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.

Articolul 158

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

Articolul 159

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

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

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

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

Articolul 160

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă, ce 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 sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă, ce 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 se avizează de federațiile sindicale semnate ale prezentului contract.

Articolul 161

(1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților sindicatului semnat al 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 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 9 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 162

(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) vor fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

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

Articolul 163

Reprezentanții sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/examenle de ocupare a posturilor.

Articolul 164

- (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, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va asigura 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 sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.
- (5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în contractele colective de muncă și regulamentul intern al unității.

Capitolul 8

Drepturile sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 165

- (1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.
- (2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatului semnatar al prezentului contract 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.
- (3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).
- (4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.
- (5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnatar al prezentului contract.
- (6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale în cercetările desfășurate de organizațiile profesionale.

Articolul 166

- (1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.
- (2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.
- (3) Pentru asigurarea protecției salariaților 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. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 167

- (1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.
- (2) Partea patronală se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.
- (3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităților sanitare.

Articolul 168

(1)a) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unităților sanitare;

b) reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare participă, în calitate de observator, prin câte un reprezentant județean, la ședințele comitetului director al direcțiilor de sănătate publică;

c) reprezentanții județeni ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate ședințele de interes general la nivel național, regional și județean.

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

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

Articolul 169

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 168 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 sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

Articolul 170

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnatar al 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 sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat, pentru activități sindicale.

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

(4) Activitatea liderilor sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

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

Articolul 171

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Articolul 172

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract.

Articolul 173

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizațiile sindicale semnatare ale prezentului

contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

Articolul 174

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

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

Articolul 175

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

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

(3) Angajatorul și conducerea sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Articolul 176

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor afiliate federațiilor semnatare, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat.

(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 niciun reprezentant la locul și ora anunțate.

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

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 10.

Capitolul 9 Dispoziții finale

Articolul 177

(1) În baza contractului colectiv de muncă la nivel de sector, se vor negocia contracte colective de muncă la nivelul grupurilor de unități și unităților, potrivit procedurilor din Anexa nr. 2.

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

(3) În unitățile în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector.

Articolul 178

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

Articolul 179

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

Articolul 180

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale acestui contract și produc efecte pentru toți salariații potrivit legii și Anexei nr. 1.

Articolul 181

Pentru personalul Ministerului Sănătății și al direcțiilor de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector.

Articolul 182

Salariații membri ai organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

Articolul 183

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

Articolul 184

Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea potrivit legii.

Articolul 185

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

Articolul 186

Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin crearea Procedurii de informare și consultare, elaborată în acord cu prevederile din Legea nr. 367/2022 și a legii nr. 467/2006. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 187

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină 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 sector, la cererea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract de muncă, Ministerul Sănătății va emite ordine specifice.

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

(4) În aplicarea prevederilor alin. (3) principiile proiectului de lege, partea aplicabilă angajaților din sectorul public de sănătate și regulile de construcție a acestuia sunt precizate în Anexa nr. 13. la prezentul contract colectiv de muncă.

(5) La data încheierii prezentului contract colectiv de muncă forma Punctului de vedere privind proiectul de lege, partea aplicabilă angajaților din sectorul public de sănătate este cea stabilită de Ministerul Sănătății împreună cu federațiile sindicale reprezentative din sectorul Sănătate.

(6) Ordinele Ministrului Sănătății ale căror prevederi vizează relațiile generale de muncă vor fi elaborate cu consultarea partenerilor sociali reprezentativi la nivelul sectorului Sănătate.

Articolul 188

Ministerul Sănătății 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 189

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

Anexa nr. 1
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Sănătate pe anii 2023 - 2025

Lista unităților în care se aplică

Contractul Colectiv de Muncă la Nivel Sector de Negociere Sănătate

Părțile convin ca Anexa nr. 1 să cuprindă pe de o parte o enumerare analitică în care să fie precizate unitățile sanitare bugetare din subordinea Ministerului Sănătății și unitățile sanitare (spitale) aflate în subordinea autorităților locale și a instituțiilor publice cu rețea sanitară proprie, iar, pe de altă parte, o enumerare generală pe categorii începând cu Ministerul Sănătății, DSP-uri, unități sanitare, inclusiv cele din subordinea Ministerului Sănătății, cabinetele medicale organizate conform legii în unitățile de învățământ preșcolar, școlar sau universitar publice, asistență comunitară etc.

LISTA

cuprinzând unitățile cu personalitate juridică aflate în subordinea,
sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății,
conform prevederilor H.G. nr. 144/2010 cu modificările și completările ulterioare,

(A). UNITĂȚI AFLATE ÎN SUBORDINEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII

I. Unități finanțate integral de la bugetul de stat

II. Unități finanțate integral din venituri proprii din contractele încheiate prin sistemul de asigurări sociale de sănătate

III. Unități finanțate din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat

(B) UNITĂȚI AFLATE SUB AUTORITATEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII

(2) ANEXA nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 529/2010 din 2 iunie 2010

Lista unităților sanitare publice cu paturi pentru care se menține managementul asistenței medicale la Primăria Municipiului București

(3) ANEXA nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 529/2010 din 2 iunie 2010

Lista unităților sanitare publice cu paturi pentru care se transferă managementul asistenței medicale către autoritățile administrației publice locale.

(4) Unități aflate în subordinea Academiei Române

(5) Unități din rețeaua CF

Anexa nr. 2

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel

Capitolul I

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

Articolul 1

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în unitatea sanitară.

Articolul 2

(1) Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

(2) Prevederile contractelor colective de muncă în vigoare la nivelul unităților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

Articolul 3

În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă unitățile vor modifica regulamentele interne în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract.

Capitolul II

Procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă la nivelul unităților publice

Articolul 4

(1) În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare publice și al grupurilor de unități se face conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea și încheierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unităților sanitare și al altor instituții din sistemul sanitar public.

Articolul 5

(1) La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul grupurilor de unități părțile sunt următoarele:

a) Angajatorul, reprezentat de conducătorul autorității sau instituției publice sau de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerea unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă.

b) Angajații, reprezentați de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup. În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;

(2) La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare părțile sunt următoarele:

a) Angajatorul reprezentat de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz.

b) Angajații, reprezentați în ordine succesivă/eliminativă după cum urmează:

1. De către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;
2. În cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora.
3. În unitățile în care nu există organizații sindicale reprezentative la nivel de unitate și nici sindicate afiliate la federațiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă angajații vor fi reprezentați de sindicatele afiliate la federații nereprezentative, membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative afiliate acestora și de federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
4. În unitățile în care nu există sindicate angajații vor fi reprezentați de reprezentanții angajaților împreună cu reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 6

(1) În situația în care la nivelul unităților sanitare nu există un contract colectiv de muncă sunt aplicabile de drept prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector.

(2) În cadrul negocierilor la nivel de grup și de unitate prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector au caracter minim în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acest nivel.

Articolul 7

(1) Angajatorul va transmite sindicatului reprezentativ din unitate, în formă scrisă, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

(2) În cazul în care angajatorul nu a inițiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. 367/2022, sindicatul prevăzut la alin. (1) poate iniția negocierile colective, el transmitând tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(3) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul are obligația să convoace părțile prevăzute la art. 5 în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Articolul 8

(1) La prima ședință a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

(2) Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

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

d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/ lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

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

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

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

c) durata maximă a negocierilor convenită de părți; Acesta nu poate depăși 45 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părților.

d) locul și calendarul ședințelor, acesta cuprinzând, de regulă, cel puțin 2 ședințe pe săptămână.

e) existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;

f) alte detalii privind negocierea.

(4) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.

Articolul 9

(1) Organizațiile sindicale afiliate federațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector sunt împuternicite în scris de către acestea să negocieze contractele colective de muncă la nivelul unităților.

(2) Prin împuternicirile scrise, federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere și persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către managerul unității (ca reprezentant legal al unității) și de către persoana mandatată de sindicatul reprezentativ din unitate.

(4) Sindicatul semnatar al contractului la nivel de unitate anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) și alin. (2), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativității la nivel de unitate.

(5) Negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare vor avea ca bază de pornire prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector, acestea având caracter minim și obligatoriu.

Articolul 10

(1) Neînțelegerile privind încheierea contractelor colective de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. 367/2022.

(2) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

Articolul 11

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

(2) Inițiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă și depunerii spre înregistrare la ITM în condițiile alin. (1) poate aparține oricărei părți.

(3) Contractele colective de muncă elaborate și transmise spre înregistrare în condițiile alin. 1-2 vor fi însoțite de cel puțin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei ședințe de negociere.

(4) Contractele colective de muncă elaborate în baza prevederilor alin. (1) pot prelua în mod automat prevederi din contractul colectiv de muncă la nivel de sector în secțiunile/articolele/alineatele asupra cărora părțile nu s-au înțeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.

(5) Contractul colectiv de muncă, elaborat în condițiile alin (1) nu va putea fi înregistrat în cazul în care organizația sindicală care refuză să semneze reprezintă cel puțin 35% din totalul angajaților/lucrătorilor.

Articolul 12

(1) Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

(2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenții sau a unei înțelegeri, potrivit alin.

(1) clauzele incluse într-un contract/acord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes.

(3) Clauzele incluse într-un acord, convenție sau înțelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate și/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

Anexa nr. 3

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de sector

Articolul 1

Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizației sindicale semnatare și 3 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la ITM.

Articolul 2

Comisia se va întruni la cererea oricărui dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 2/3 din numărul total al membrilor.

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 angajator.

Articolul 6.

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

Anexa nr. 4

Modelul contractului individual 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 aferent.

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

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,

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

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 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 adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații 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

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 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) 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/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul 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. Conflictul 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

Data

.....

Anexa nr. 5

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, asistenții 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: 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: 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, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/ zi/persoană.
7. Stație de neutralizare deșeuri 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. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/ persoană.
11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/ persoană.

Anexa nr. 6

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) dezinsecție, dezinsecție, 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 presa;
 - e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanentă;
 - f) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase.
2. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.
3. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
4. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

Capitolul 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în:
 - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
2. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
3. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
4. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

Capitolul 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
2. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
3. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.
4. 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 laboratoare nediferențiate de analize medicale.
2. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
3. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
4. 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.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, Institutul Național de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" București, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București, în laboratoarele de cardiologie și radiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgențe neurovasculare, 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 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 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.

Anexa nr. 7

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 întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.
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. 8

Echipamentul de protecție

- un echipament complet (2 bluze, 2 fuste/pantaloni) la 2 ani.
- halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/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.

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;
- spălătoreasă;
- personalului de la stația de neutralizare deșeurilor medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curățenie.

Anexa nr. 9

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 organisme 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, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea 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 unuia 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 celui 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 înaintează 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) Salariatul care se consideră victima 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 indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

Articolul 3

a) 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;

b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

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

Articolul 4

Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor 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:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) 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 determinată 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 prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

Secțiunea III Prevenirea discriminării

Articolul 20

Federațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unități, 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 unități, 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 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 sau al reprezentanților salariaților 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.

Anexa nr. 10

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 abatere disciplinară, acesta emite decizia de constituire a comisiei de cercetare disciplinară prealabilă conform dispozițiilor art. 251¹ din legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii cu completările și modificările ulterioare.

2. În vederea efectuării cercetării disciplinare se va aplica Procedura de sistem Ps-04 privind cercetarea disciplinară la nivelul INSMC.

3. Reprezintă abatere disciplinară conform art. 247 din Codul Muncii fapta salariatului de a filma, înregistra sau fotografia cu telefonul mobil sau alte aparate audio video în mod ostil un alt salariat în incinta spitalului (secții, laboratoare, birouri...ect) , acest fapt reprezintă forma abuzului comportamental săvârșit cu scopul de a crea presiuni și tensiune prin supraveghere audio video excesivă , discreditarea abilităților profesionale , răspândirea informațiilor false cu privire la viața profesională și personală, umilire, violență verbală, amenințare.

În cazul în care comportamentul hărțuitor prin înregistrarea, filmarea sau fotografierea cu aparate audio video în mod sistematic aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați și are ca rezultat degradarea climatului de lucru sau demisia salariatului , salariatul vinovat va fi sancționat disciplinar potrivit dispozițiilor art. 248 alin. (1) lit. e) din Codul Muncii.

Răspunderea disciplinară a angajatului/angajaților vinovați nu înlătură răspunderea contravențională sau penală.

Angajatul/anagajații , victime ale hărțuirii morale la locul de muncă prin filmare, înregistrare sau fotografiere, trebuie să anunțe în scris conducerea spitalului și să dovedească elementele de fapt hărțuirii.

Articolul 3

Prezenta procedură face parte de drept din toate regulamentele interne ale unităților cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

Anexa nr. 11

Procedura privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;

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 și psihice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

- (1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă, lovirea, vătămarea corporală, orice formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate de către institut. Institutul are obligația ca în tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

Articolul 2

(1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

(2) Plângerea sau sesizarea despre faptele de violență fizică sau psihică împotriva salariaților aflați în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, poate fi făcută personal de către salariat, de către conducerea institutului sau de către responsabilul cu protecția muncii împotriva agresorilor la sediul unității de poliție de pe raza în care locul de muncă își are sediul. ~~este înaintată de~~ (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 conduitelor, comportamentelor care constituie agresiuni și hărțuiri.

Exemple de hărțuire

Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

1. Conduita fizică - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

2. Conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observații exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.

3. Comportament nonverbal: afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

Conform Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

"1. 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:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi;

2. 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. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă."

4. Alte exemple:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează viața privată a unei persoane;
- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit.

5. Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire:

- supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;
- ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- ia măsuri disciplinare rezonabile;
- dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;
- solicită actualizări sau rapoarte;
- aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

Articolul 4

Elaborarea caietelor 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, verbale și de orice tip de hărțuire atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală la nivel de institut sunt centralizate și vor fi puse la dispoziție comisiilor sau organelor de control intern sau de la nivelul Ministerului Sănătății la solicitarea acestora.

(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

Conform art. 652 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății cu completările și modificările ulterioare:

- (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 funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, 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 funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.
- (3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, 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 funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.

Anexa nr. 12

privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Art. 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 a 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).

Art. 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.

Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat

- (1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.
- (2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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 tata a petionarului.

(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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 9

(1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se 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

Art. 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 creșa unde este înscris copilul.

(3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorei cărui i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Art. 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.

Art. 12

Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

a) numele și adresa emitentului;

b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;

c) interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);

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

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 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.

Art. 14

(1) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

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

Art. 15

De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

Art. 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 sens.

Art. 17

(1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.

(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 graficilor lunare de activitate.

Art. 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.

Art. 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. 13

Părțile prezentului contract colectiv de muncă convin ca Punctul de vedere instituțional privind noua lege a salarizării, bazat pe Acordul dintre Ministerul Sănătății și federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă SĂNĂTATE și exprimat sub forma unui proiect de lege, să respecte cel puțin următoarele principii:

(1) **Principiul drepturilor câștigate**, în sensul menținerii tuturor drepturilor și a compensărilor salariale deja câștigate în condițiile noilor reguli prevăzute în PNRR. Transpunerea acestui principiu în noua lege a salarizării va viza în special:

a) Introducerea în salariile de bază a sporurilor pentru condițiile de muncă cel puțin la nivelul ce corespunde limitei minime a acestor sporuri.

b) Menținerea ca spor pentru condiții de muncă a diferenței dintre procentul sporului introdus în salariul de bază și procentul maxim al sporurilor pentru condiții de muncă în toate cazurile în care această diferență nu este introdusă deja în salariile de bază și a sporurilor pentru condiții de muncă ce sunt stabilite în procent fix.

c) Înlocuirea sporului de tură și a sporului pentru lucrul în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează cu tarife orare diferențiate, acordate după cum urmează:

- Un tarif orar crescut cu cel puțin 50% față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în timpul nopții sau cu cel puțin 25% pentru lucrul în turele de după amiază și de noapte.
- Un tarif orar dublu față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează.

d) În situația în care se utilizează în continuare coeficienții de ierarhizare ca referință ierarhică a salariilor de bază pe același interval de ierarhizare precum cel actual (1-12), nici un angajat din sectorul public de sănătate nu poate suferi o diminuare a coeficientului de ierarhizare aferent salariului de bază față de cel prevăzut în actuala lege a salarizării (legea nr. 153/2017).

(2) Principiul predictibilității, în sensul asigurării creșterii ritmice și predictibile a veniturilor angajaților din sistemul sanitar. Aplicarea acestui principiu va respecta *regula nivelului minim obligatoriu al creșterilor salariale*, acestea având ca punct obligatoriu de pornire asigurarea cel puțin a menținerii puterii de cumpărare a veniturilor salariale, acolo unde nu este efectuată creșterea acestora ca urmare a reșezărilor etice. Transpunerea acestui principiu va fi realizată prin intermediul actualizării periodice a salariilor de bază proporțional cu inflația/prin raportare la salariul minim pe economie.

(3) Principiul abordării integrate și unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate. În conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate, indiferent de categoria profesională, vor fi stabilite în același capitol/aceiași anexă a viitoarei legi a salarizării, respectiv în aceleași acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru condițiile de muncă.

(4) Principiul echității ierarhizării salariilor de bază a angajaților din sistemul public de sănătate. Echitatea ierarhizării salariilor de bază operează:

- a) Prin situarea etică a salariilor de bază și a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din sănătate comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare.
- b) Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul sectorului public de sănătate. În acest sens, referința de pornire pentru echitatea ierarhizării este cea stabilită în proiectul legii salarizării, în forma negociată și stabilită cu federațiile reprezentative la nivel de sector.

Prin utilizarea unor criterii etice de stabilire a salariilor de bază. În acest sens, salariul de bază al asistentului medical principal cu studii PL va reprezenta echivalentul a cel puțin jumătate din salariul de bază al medicului primar, cu reșezarea coeficienților de ierarhizare pentru toate categoriile profesionale.

(5) Principiul recunoașterii responsabilității în sensul stabilirii unei ierarhii corecte a salarizării personalului din sistemul sanitar prin retribuirea funcțiilor de conducere cu salariul de bază mai mare decât cel al personalului din subordine.

(6) Principiul egalității, în sensul asigurării salariilor de bază egale pentru munca cu valoare egală desfășurată de angajați aparținând aceleiași categorii profesionale la aceleași locuri de muncă sau la locuri de muncă similare sau comparabile. Acest principiu va fi transpus prin reșezarea în noua grila de salarizare a salariilor de bază aferente unora dintre specialități și categorii de locuri de muncă.

(7) Principiul recunoașterii și stimulării stabilității și fidelității a angajaților din sectorul public de sănătate, prin introducerea unei majorări a salariilor de bază pentru stabilitate și fidelitate față de unitate și față de sistemul public de sănătate.

(8)Principiul recunoașterii și recompensei salariale a contribuțiilor speciale la buna desfășurare a activității unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară în funcție de performanță. Criteriile de performanță vor fi stabilite de comun acord cu federațiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă Sănătate.

(9)Principiul recunoașterii și recompensei salariale a participării la realizarea veniturilor suplimentare a unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară din veniturile proprii ale unităților, pentru contribuția la realizarea acestor venituri.

(10)Principiul *primum non nocere*, aplicat prin raportare la efectul intervenției legiuitorului asupra evoluției veniturilor salariale a angajaților din Sănătate. În acest sens, construcția proiectului de lege a salarizării nu poate determina scăderi ale veniturilor salariale pentru nici un angajat din Sănătate, obiectivul fundamental fiind creșterea veniturilor pentru toți angajații. Creșterea veniturilor salariale trebuie să fie cel puțin la nivelul corespunzător inflației, acolo unde nu intervin reasezări de natură etică.

Anexa nr. 14

Model act adițional formare profesională

Având în vedere că Angajatorul asigură Salariatului participarea la cursuri de formare profesională în conformitate cu prevederile art 197 Codul muncii și art 146 al 5 din CCM , în aplicarea prevederilor art 149 lit e :

Salariatul se obliga la:

1. Sa participe la toate activitățile formative pe durata cursului și sa nu lipsească decât în cazuri temeinic motivate (probleme de sanatate dovedite cu certificate medicale, în condițiile legii)
2. Sa se comporte disciplinat pe toată durata cursului, sa depuna toate diligentele necesare însușirii în mod temeinic a cunoștințelor teoretice și practice predate de furnizorul de formare profesională.
3. Dacă nu promovează examenul de absolvire, mai are dreptul sa sustina inca un examen, în termenul stabilit de furnizorul de formare profesională. În situația în care salariatul nu promovează nici acest examen, va suporta contravaloarea cursului.
4. Sa nu aibă inițiativa încetării raporturilor de munca cu Angajatorul pe o durată de cel puțin trei (3) ani după promovarea examenului de absolvire. În caz contrar, va suporta toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din acest termen.
5. Sa suporte toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională și în situația în care, în interiorul termenului de trei (3) ani de la data promovării examenului de absolvire, este concediat pe motive disciplinare sau contractul sau individual de munca încetează ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării prin hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat o interdicție de exercitare a profesiei.

Dispoziții finale:

Celelalte prevederi ale Contractului individual de munca raman neschimbate.

Anexa nr. 15

LISTA DE ANALIZE MEDICALE
ANUL: 2024

HEMATOLOGIE

Denumire analiza	Metoda de examinare	Tarif LEI	Termen eliberare rezultate in regim normal (zile)	Termen eliberare rezultate in regim de urgenta (ore)
Hemoleucograma completa	Citometrie in flux	30	1	4h
Numaratoare reticulocite	Vizual microscopie optica	15	2	-
Examen microscopic frotiu de sange periferic	Vizual microscopie optica	30	1	6h
Test NBT*/**	Vizual microscopie optica	30	3	-
Celule lupte*/**	Vizual microscopie optica	50	3	-
Examen microscopic aspirat medular (Mielograma) */**	Vizual microscopie optica	80	2	6h
VSH	Vizual - Westergreen	15	1	4h

COAGULARE

Temp Quick, si INR (International Normalised Ratio)* activitate de protrombina	Optica-coagulometrica	20	1	4h
APTT	Optica-coagulometrica	20	1	4h
Fibrinogen	Optica-coagulometrica	25	1	4h
Rezistenta osmotica	Vizual -Hemoliza in solutie salina hipotona	30	2	-

BIOCHIMIE

SER/PLASMA				
Acid uric	Spectrofotometrica	10	1	4h
Albumina serica*	Spectrofotometrica	17	1	4h
Alpha 1-Antitripsina*	Imunoturbidimetrica	35	1	-
Amilaza*	Cinetica enzimatica	18	1	4h
Apolipoproteina A1*	Imunoturbidimetrica	35	2	-
Apolipoproteina B*	Imunoturbidimetrica	35	2	-
ASLO (Antistreptolizina O)	Imunoturbidimetrica	25	1	-

Bilirubina totala	Spectrofotometrica	15	1	4h
Bilirubina directa*	Spectrofotometrica	15	1	4h
Calciu ionic	Electrod cu membrana selectiva	30	1	4h
Calciu total	Spectrofotometrica	15	1	4h
Capacitate totala de legare a fierului (UIBC)*	Spectrofotometrica	35	1	-
Clor	Electrod cu membrana selectiva	17	1	6h
Colesterol total	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	-
Complement serie C3*	Imunoturbidimetrica	22	1	-
Complement serie C4*	Imunoturbidimetrica	22	1	-
Creatinina	Spectrofotometrica	15	1	4h
Creatinkinaza (CK)	Cinetica enzimatica	17	1	4h
CK-MB*	Cinetica enzimatica	25	1	4h
D-Xiloza*	Spectrofotometrica	50	2	-
Electroforeza proteinelor serice	Electroforetica	35	7	-
Factor reumatoid*	Imunoturbidimetrica	22	1	-
Feritina	Imunoturbidimetrica	45	2	6h
Folat**	ECLIA	58	15	-
Fosfatasa alcalina	Cinetica enzimatica	17	1	4h
Fosfor	Spectrofotometrica	17	1	4h
Gama-GT	Cinetica enzimatica	15	1	4h
Glicemie	Spectrofotometrica enzimatica	13	1	4h
Glicemie dupa incarcare cu glucoza sau Test de toleranta la glucoza (OGTT)*	Spectrofotometrica enzimatica	40	1	-
HDL Colesterol	Spectrofotometrica enzimatica	17	1	-
Ig A	Imunoturbidimetrica	22	1	-
Ig G	Imunoturbidimetrica	22	1	-
Ig M	Imunoturbidimetrica	22	1	-
Insulina**	ECLIA	65	15	-
Interleukina-6 (IL-6)*	ECLIA	220	15	-
Ionograma serica Na/ K/Ca ionic/Clor	Electrozi cu membrana selectiva	50	1	6h
LDH*	Cinetica enzimatica	12	1	6h
LDL Colesterol	Spectrofotometrica enzimatica	20	1	-
Magneziu	Spectrofotometrica	15	1	-
Panel aminacizi	Spectrometrie de masa -LC MS/MS	150	25	-
Procalcitonina*	Fluorescenta de nanoparticule	150	1	6h
Proteina C reactiva (CRP) -- cantitativ	Imunoturbidimetrica	30	1	4h

Proteine totale	Spectrofotometrica	15	1	4h
Trigliceride	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	4h
TGO (Aspartataminotransferaza/ ASAT/AST)	Cinetica enzimatica	15	1	4h
TGP (Alaninaminotransferaza/ALAT/ALT)	Cinetica enzimatica	15	1	4h
Transferina*	Imanoturbidimetrica	35	2	-
Sideremie	Spectrofotometrica	15	1	4h
Uree	Spectrofotometrica	15	1	4h
Vitamina B12**	ECLIA	90	15	-
Prealbumina	Imunoturbidimetrica	80	1	-
Homocisteina	Cinetica enzimatica	50	1	-
SANGE cu anticoagulant				
D-Dimer* (Citrat)	Imunoturbidimetrica	100	1	6h
Electroforeza hemoglobinei* (EDTA)	Electroforetica	60	15	-
G ₆ PD (calitativ)* (Citrat)	Vizual	20	2	-
Hemoglobina glicata (HbA1C)* (EDTA)	Test imunologic de inhibare turbidimetrica	60	2	-
Imunofenotipare (T/B/NK) */** (EDTA)	Citometrie in flux	350	2	-
Phagoburst* (Heparina)	Citometrie in flux	350	2	-
TCR Alpha-Beta/Gamma-Delta (EDTA)	Citometrie in flux	450	3	-
PLASMA				
Amoniac*	Cinetica enzimatica	25	1	6h
Aminoacizi aromatici*	UHPLC	90	3	-
Lactat*	Spectrofotometrica enzimatica	25	1	6h
Vitamina A+E*	UHPLC	90	3 luni	-
LCR biochimie				
Proteine LCR (cantitativ)*	Turbidimetrica	15	1	4h
Cloruri LCR*	Titrimetrica	15	1	4h
Glucosa LCR*	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	4h
Proteina C reactiva LCR – cantitativ*	Imunoturbidimetrica	30	1	4h
Lactat*	Spectrofotometrica enzimatica	25	1	4h
Bilirubina totala*	Spectrofotometrica	15	1	4h
LDH*	Cinetica enzimatica	20	1	4h
LICHID PLEURAL biochimie				
Proteine – lichid pleural*	Spectrofotometrica	15	1	-
Colesterol – lichid pleural*	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	-
Trigliceride-lichid pleural*	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	-

Glucoza - lichid pleural*	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	-
LDH - lichid pleural*	Cinetica enzimatica	20	1	-
Electroforeza din lichid pleural*	Electroforetica	35	10	-
Lactat-lichid pleural*	Spectrofotometrica enzimatica	25	1	-
Proteina C reactiv - lichid pleural*	Imunoturbidimetrica	30	1	-
Bilirubina totala - lichid pleural*	Spectrofotometrica	15	1	-
Bilirubina directa - lichid pleural*	Spectrofotometrica	15	1	-
LICHID SINOVIAL biochimie				
Proteine - lichid sinovial*	Spectrofotometrica	15	1	-
LDH - lichid sinovial*	Cinetica enzimatica	20	1	-
Proteina C reactiva lichid sinovial - cantitativ*	Imunoturbidimetrica	30	1	-
Glucoza - lichid sinovial*	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	-
Colesterol - lichid sinovial*	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	-
Ig A - lichid sinovial*	Imunoturbidimetrica	22	1	-
Ig G - lichid sinovial*	Imunoturbidimetrica	22	1	-
Ig M - lichid sinovial*	Imunoturbidimetrica	22	1	-
Complement serie C ₃ - lichid* sinovial	Imunoturbidimetrica	22	1	-
pH lichid sinovial*	Vizual	10	1	-
LICHID DE ASCITA biochimie				
Colesterol - lichid de ascita*	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	-
LDH - lichid de ascita*	Cinetica enzimatica	20	1	-
Proteine - lichid de ascita*	Spectrofotometrica	15	1	-
Trigliceride- lichid de ascita*	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	-
Proteina C reactiva lichid de ascita - cantitativ*	Imunoturbidimetrica	30	1	-
Amilaza - lichid de ascita*	Cinetica enzimatica	15	1	-
Glucoza - lichid de ascita*	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	-
URINA				
Examen sumar al urinii (sumar + sediment)	Biochimia urinii - reflectanta Sediment urinar - microscopie	25	1	4h
Acid uric urinar*	Spectrofotometrica	15	1	-
Addis-Hamberger*	Vizual - microscopie	20	1	-
Amilaza urinara*	Cinetica enzimatica	15	1	6h
Calciu urinar*	Spectrofotometrica	15	1	-
Clor urinar*	Electrozi cu membrana selectiva	15	1	-
Creatinina urinara*	Spectrofotometrica	15	1	-
Calciu urinar/Creatinina urinara*	Spectrofotometrica	30	1	-
Densitate urinara	Vizual / reflectanta	10	1	-
Densitate urinara fractionata*	Vizual / reflectanta	20	2	-
Dozare proteine urinare*	Turbidimetrie	15	1	6h
Electroforeza proteine urinare*	Electroforetica	35	10	-

Fosfor urinar*	Spectrofotometrica	15	1	-
Glucoza in urina*	Spectrofotometrica enzimatica	15	1	6h
Iod urinar*	Spectrofotometrica	35	30	-
Ionograma urinara (Na, K, Cl)*	Electrozi cu membrana selectiva	50	1	6h
Magneziu urinar*	Spectrofotometrica	15	1	-
Proteine urinare/24h	Turbidimetrie	20	1	-
Uree urinara (cantitativ)*	Spectrofotometrica	15	1	6h
MATERII FECALE				
Calprotectina fecala*	screening	55	10	-
pH in materii fecale*	Visual - hartie de pH	10	1	-
Proba de digestie*	Visual - microscopie	30	3	-
Depistare hemoragii oculte (Test Adler)*	Visual - Imunocromatografie	25	1	4h
TESTE FUNCTIONALE				
Clearance uree*	Spectrofotometrica urmata de calcul	30	1	-
Clearance creatinina*	Spectrofotometrica urmata de calcul	30	1	-
Raport Proteina urinara/ creatinina urinara*	Turbidimetrica si Spectrofotometrica urmata de calcul	30	1	-
SPOT DE SANGE USCAT				
Retestare Phenilalanina*	FEIA	30	6	-
Retestare IRT*	FEIA	30	6	-
Aminoacizi si carnitine*	Spectrometrie de masa - LC MS/MS	100	15	-
LAPTE MATERN				
Inhibitori din laptele matern*	Test calitativ	15	2	-

IMUNOLOGIE

Denumire analiza	Metoda de examinare	Tarif LEI	Termen eliberare rezultate in regim normal (zile)	Termen eliberare rezultate in regim de urgenta (ore)
MARKERI INFECTIOSI				
Ag.HBsa (screening)	ELFA	50	7	24h
Anti HCV	ELFA	70	7	24h
Anticorpi anti- HIV 1/2	ELFA	72	7	24h
RPR	Aglotinare	15	7	24h
TPHA	Hemaglutinare	17	7	24h
CMV IgM*	ELFA	65	2	24h
CMV IgG*	ELFA	50	2	24h
Epstein-Barr - VCA IgM*	ELFA	55	2	24h
HAVM*	ELFA	85	1	24h

Toxoplasma gondii Anticorpi IgG (Toxo IgG)*	ELFA	50	2	24h
Toxoplasma gondii Anticorpi IgM (Toxo IgM)*	ELFA	50	2	24h
AUTOIMUNITATE				
Anticorpi antiendomisium tip IgA – EMA*	Imunofluorescenta indirecta	150	30	-
Anticorpi antitransglutaminaza tisulara tip IgA*	ELISA	55	15	-
Anticorpi antitransglutaminaza tisulara tip IgG*	ELISA	55	15	-
Anticorpi anti gliadine deamidate (DGP) IgA/IgG*	ELISA	55	30	-
Anticorpi antinucleari totali (ANA-EIA)*	ELISA	66	15	-
dsDNA (Anticorpi anti-ADN dublu catenar)*	ELISA	70	15	-
Anti-TG(ATG/ Anticorpi anti-tiroglobulina)*	ELFA	50	2	-
Anti-TPO (antitiroid-peroxidaza)	ELFA	50	2	-
MARKERI HORMONALI				
FT4	ELFA	45	3	24h
TSH	ELFA	65	3	24h
AMH***	ELFA	200	2	24h
Cortizol***	ELFA	50	2	24h
DHEA-S***	ELISA	45	30	-
Estradiol***	ELFA	45	2	24h
FSH***	ELFA	45	2	24h
HCG***	ELFA	50	2	24h
LH***	ELFA	45	2	24h
17-OH Progesteron***	ELISA	55	30	-
Progesteron***	ELFA	50	2	24h
Prolactina***	ELFA	70	2	24h
PTH***	ELFA	50	2	24h
Testosteron***	ELFA	50	2	24h
T4*	ELFA	50	3	24h
T3*	ELFA	50	3	24h
TSH 3ed***	ELFA	65	3	24h
ALERGII				
Ig E total	ELFA	50	3	24h
Ig E specific – panel pediatric (20 alergeni)*	Imunocromatografie	250	6	48h
ALTELE				
Vitamina D3 (25-OH Vitamina D)*	ELFA	55	2	24h
SCREENING NEONATAL				
Neo-TSH	FEIA (Fluorimetric imunoenzimatic)	25	6	-

Fenilalanina neonatală	FEIA (Fluorimetric imunoenzimatic)	25	6	-
IRT (tripsinogen imunoreactiv) neonatal	FEIA (Fluorimetric imunoenzimatic)	25	6	-

MICROBIOLOGIE

EXSUDAT FARINGIAN				
Exsudat faringian – cultura și identificare bacteriană	Însamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	55	4	-
Exsudat faringian – cultura fungi	Însamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	30	5	-
Antibiograma	Difuzimetrică	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
Antigen Streptococ beta hemolitic de grup A*	Imunocromatografie	20	1	4h
EXSUDAT HIPOFARINGIAN				
Exsudat hipofaringian – cultura și identificare bacteriană*	Însamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	70	5	-
Antibiograma*	Difuzimetrică	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
URINA				
Urocultura - cultura și identificare bacteriană	Însamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	55	3	-
Urocultura - cultura fungi	Însamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	30	5	-
Antibiograma	Difuzimetrică	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
Antigen Streptococcus pneumoniae în urină/Lcr	Imunocromatografie	87	1	6h
MATERIE FECALĂ				
Coprocultura - coprocitograma, cultura și identificare bacteriană	Însamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Visual-microscopie optică	55	4	-
Coprocultura - coprocitograma, cultura fungi	Însamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Visual-microscopie optică	30	5	-
Examen coproparazitologic 3 probe	Visual-microscopie optică	30	1	-
Antibiogramă	Difuzimetrică	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
Antigen Rotavirus + Adenovirus*	Imunocromatografie	30	1	4h
Antigen Giardia*	Imunocromatografie	30	1	4h
Antigen Campylobacter sp.*	Imunocromatografie	50	1	4h
Antigen Helicobacter pylori	Imunocromatografie	46	1	4h
Antigen Norovirus*	Imunocromatografie	80	1	4h
Test rapid pentru Clostridium difficile tox	Imunocromatografie	120	1	4h

A&B*				
SECRETIE VAGINALA				
Examene din secretii vaginale - Examen microscopic nativ si colorat, cultura si identificare bacteriana*	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	55	4	-
Examene din secretii vaginale - Examen microscopic nativ si colorat, cultura fungi*	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	30	5	-
Antibiograma*	Difuzimetria	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
SECRETIE URETRALA				
Examene din secretii uretrale - Examen microscopic nativ si colorat, cultura si identificare bacteriana*	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	55	4	-
Examene din secretii uretrale - Examen microscopic nativ si colorat, cultura fungi*	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	30	5	-
Antibiograma*	Difuzimetria	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
SPUTA				
Examen sputa - Examen microscopic colorat - Ziehl Neelsen si Gram*	Vizual-microscopie optica	25	1	-
Examen sputa - cultura si identificare bacteriana*	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	55	4	-
Examen sputa - cultura fungi*	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	30	5	-
Antibiograma*	Difuzimetria	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
SECRETIE LARINGOTRAHEALA				
Secretie laringotraheala - examen microscopic colorat, cultura si identificare bacteriana*	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	55	4	-
Secretie laringotraheala - examen microscopic colorat, cultura fungi*	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	30	5	-
Antibiograma*	Difuzimetria	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
SECRETIE NAZALA				
Examene din secretii nazale - Examen microscopic colorat, cultura si identificare bacteriana	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	55	4	-
Examene din secretii nazale - Examen microscopic nativ si colorat, cultura fungi	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	30	5	-
Antibiograma	Difuzimetria	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-

Antigen Virus Sincitial Respirator (VSR)*	Imunocromatografie	30	1	6h
SECRETIE CONJUNCTIVALA				
Examen din secretii conjunctivale - Examen microscopic nativ si colorat, cultura si identificare bacteriana	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	55	4	-
Examen din secretii conjunctivale - Examen microscopic nativ si colorat, cultura fungi	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	30	5	-
Antibiograma	Difuzimetria	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
SECRETIE PURULENTA				
Examen din secretii purulente (puroi) - Examen microscopic nativ si colorat, cultura si identificare bacteriana	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	55	4	-
Examen din secretii purulente (puroi) - Examen microscopic nativ si colorat, cultura fungi	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	30	5	-
Antibiograma	Difuzimetria	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
SECRETIE OTICA				
Examen din secretii otice - Examen microscopic nativ si colorat, cultura si identificare bacteriana	Insamantare, incubare, interpretare placa, identificare Vizual-microscopie optica	55	4	-
Examen din secretii otice - Examen microscopic nativ si colorat, cultura fungica	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare Vizual-microscopie optica	30	5	-
Antibiograma	Difuzimetria	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
LICHIDE DE PUNCTIE				
Examen din lichid de punctie - Examen microscopic nativ si colorat, cultura si identificare bacteriana*	Vizual-microscopie optica Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	55	4	-
Examen din lichid de punctie - Examen microscopic nativ si colorat, cultura fungi*	Vizual-microscopie optica Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	30	5	-
Antibiograma*	Difuzimetria	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
SANGE				
Hemocultura*	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	100	10	-
Antibiograma*	Difuzimetria	40	2	-
Antibiograma*	CMI	70	2	-
Antifungigrama*	Metoda microdilutiilor	70	4	-
EXSUDAT NAZOFARINGIAN BIOLOGIE MOLECULARA				
Panel Respirator SARS-CoV-2 Testare sindromica*	PCR multiplex	800	1	6h
Panel Gastrointestinal Testare sindromica*	PCR multiplex	800	1	6h
Panel Meningita Testare sindromica*	PCR multiplex	800	1	6h

SCREENING SAMR				
Screening MRSA*	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	25	1	-
Screening MDR *	Insamantare, incubare, interpretare cultura, identificare	25	1	-

Din partea angajatorului – Institutul National Pentru Sanatatea Mamei si Copilului „Alessandrescu Rusescu”

Manager – Conf. Dr. Toader Daniela Oana

Din partea Sindicatului SANITAS din National Pentru Sanatatea Mamei si Copilului „Alessandrescu Rusescu”

Presedinte Sindicat Sanitas din INSMC – As. Okafor Diana Marcela