

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA
LA NIVELUL SPITALULUI CLINIC JUDETEAN DE URGENTA, BIHOR INCHEIAT
PENTRU PERIOADA 2023-2025

INREGISTRAT LA INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA BIHOR CU NR.....

CONTRACT
NEGOCIAT IN URMA
PUBLICARII

2270/1801-2023

Contractulu colectiv de munca la Nivel de Sector
Bugetar Sanatate pe anii 2019-2021, înregistrat la
M.M.J.S.-D.D.S. sub nr. 1206 din data de
4.11.2019



Publicat in Monitorul Oficial, Partea V nr. 5 din
06/12/2019, in vigoare incepand cu data de 06
decembrie 2019

INTRE:

1.SPITALUL CLINIC JUDETEAN DE URGENTA BIHOR, si
2.FEDERATIA SANITAS DIN ROMANIA - PRIN REPREZENTANTII NUMITI, precum
si REPREZENTANTII SALARIATILOR ALESI IN BAZA PROCESULUI VERBAL DE
ALEGERE DIN CADRUL SPITALULUI CLINIC JUDETEAN DE URGENTA,BIHOR

CAPITOLUL

Dispozitii generale

1

Art. 1. - (1) Partile contractante, pe deplin egale si libere în negocierea acestui contract colectiv de munca la nivelul unitatii, se obliga sa respecte prevederile acestuia.

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

(3) Prezentul contract colectiv de munca reprezinta izvor de drept.

(4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemneaza pe cel care angajeaza, denumit în continuare angajator, respectiv SPITALUL CLINIC JUDETEAN DE URGENTA, BIHOR.

(5) Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical si libertatea de opinie a fiecarui salariat, în conformitate cu legislatia interna si în concordanta cu conventiile internationale pe care România le-a ratificat.

Art. 2. - Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica si produce efecte în cadrul SPITALULUI CLINIC JUDETEAN DE URGENTA ,BIHOR

Art. 3. - (1) Prezentul contract colectiv de munca are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor garantate salariatilor si a obligatiilor corelative cu privire la:

a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea si încetarea contractului individual de munca, conform legislatiei în vigoare;

b) masurile de sanatate si securitate în munca;

c) timpul de munca si timpul de odihna;

d) alte masuri de protectie sociala a salariatilor membri ai organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca si acordarea de facilitati acestora;

e) formarea si perfectionarea profesionala;

f) drepturile organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca;

g) obligatiile salariatilor;

h) stabilirea modalitatilor de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.



(2) Contractele colective de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil încheiat la nivel superior.

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

(2) Cererea se comunica în scris celorlalte parti si va cuprinde obiectul modificarilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul SPITALULUI CLINIC JUDETEAN DE URGENTA, BIHOR, care va transmite cererea catre ceilalti semnatori ai prezentului contract colectiv de munca.

(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe dupa cel mult 15 zile lucratoare de la data comunicarii, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitarii acestei modificari.

(5) Dupa depunerea cererii de modificare si pe toata perioada negocierilor, angajatorul se obliga sa nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de munca pentru motive ce nu sunt imputabile salariatilor.

(6) Contractul colectiv de munca la nivel de de unitate se prelungeste tacit, o singura data, pe o perioada de 12 luni în cazul în care niciuna dintre partile semnatare nu notifica cu 30 de zile înainte de expirare intentia de a nu fi prelungit.

Art. 5. - Modificarile aduse contractului colectiv de munca produc aceleasi efecte ca si contractul, de la data înregistrarii lui la ITM Bihor. In acest contract modificarile aduse produc aceleasi efecte ca si contractual de la data înregistrarii.

Art. 6. - Suspendarea si/sau încetarea contractului colectiv de munca are loc în conditiile legii.

Art. 7. - (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea continutului contractului colectiv de munca se realizeaza prin consens.

(2) Daca nu se realizeaza consensul, partile se pot adresa instantelor judecatoresti.

Art. 8. - Partile recunosc si aplica principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile si obligatiile partilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de munca.

Art. 9. - Contractele colective de munca la nivel de unitati, institutii sanitare, precum si contractele individuale de munca nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevazute în prezentul contract colectiv de munca la nivel de sector de activitate.

Art. 10. - Angajatorul este obligat sa asigure afisarea contractului colectiv de munca si a oricaror alte comunicari la locurile convenite cu reprezentantii organizatiilor sindicale si patronale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, astfel încât salariatii sa ia cunostinta de continutul sau.

Art. 11. - (1) Pentru solutionarea pe cale amiabila a litigiilor intervenite cu ocazia aplicarii prevederilor prezentului contract colectiv de munca, se va constitui Comisia paritara la nivel de unitate.

(2) Componenta, organizarea si functionarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 1.

(3) Angajatorul si sindicatele din unitatile afiliate la organizatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca sunt obligati sa se consulte si sa se informeze reciproc în toate situatiile referitoare la relatiile de munca.

(4) Consultarea si informarea se vor desfasura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

Art. 12. - (1) Declansarea procedurii prevazute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instantei de judecata de catre salariatul ce se considera prejudiciat.

(2) Adoptarea unei hotarâri de catre comisia de monitorizare împiedica sesizarea instantei de judecata, iar, daca sesizarea a avut loc, judecata înceteaza prin nelucrare.

Art. 13. - (1) Reprezentantii angajatorului si cei ai organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, la sesizarea uneia dintre parti, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile si obligatiile salariatilor.

(2) În cazul constatarii unor încalcari ale legii si ale prevederilor contractului colectiv de munca, vor fi sesizate directiile de sanatate publica, Ministerul Sanatatii, ordonatorul principal de credite, dupa caz, în vederea solutionarii.

Art. 14. - (1) Drepturile salariatilor prevazute în prezentul contract colectiv de munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementari 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.

Art. 15. - (1) Partile se obliga 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) Partile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2021 republicată și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 16. - (1) **Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la ITM BIHOR.**

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

(3) La cererea uneia dintre partile semnate, 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 organizațiile sindicale.

(7) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi banesti va fi negociată de partile semnate ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării sistemului sanitar.

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 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 semnate ale prezentului contract colectiv de muncă și se aprobă prin ordin al ministrului sănătății.

Art. 18. - (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, 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. 7.

(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 semnate ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

(4) Angajatorul se obliga să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor din unitatea respectivă, afiliate organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de scoaterea



lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unitatilor definite la art. 1 alin. (5), cu exceptia cazurilor de forta majora definite prin lege.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, daca un salariat si o persoana din afara unitatii obtin aceleasi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) În cazul aparitiei unor posturi vacante, salariatii au dreptul sa solicite conducerii unitatii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanta cu interesele unitatii, cu cele proprii si în conditiile legii.

(7) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face si prin transfer în conditiile legii, daca se realizeaza de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

Art. 19. - (1) Contractul individual de munca este contractul în temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, în schimbul unei remuneratii denumite salariu. De regula, forma de desfasurare este contractul individual de munca.

(2) Clauzele contractului individual de munca nu pot contine, sub sanctiunea nulitatii, prevederi contrare legii si prezentului contract sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative si prin prezentul contract colectiv de munca.

(3) Contractul individual de munca se încheie pe durata nedeterminata. Prin exceptie, contractul individual de munca se poate încheia si pe durata determinata. La încheierea si modificarea contractului individual de munca salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizatia sindicala semnatarea a prezentului contract colectiv de munca.

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

(5) Este interzisa, sub sanctiunea nulitatii absolute, încheierea unui contract individual de munca în scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de munca se încheie în baza consimtamântului partilor, în forma scrisa, în limba româna. Obligatia de încheiere a contractului individual de munca în forma scrisa revine angajatorului.

(7) În situatia în care contractul individual de munca nu a fost încheiat în forma scrisa, se prezuma ca a fost încheiat pe o durata nedeterminata, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale si a prestatiilor efectuate prin orice alt mijloc de proba.

(8) Munca prestata în temeiul unui contract individual de munca îi confera salariatului vechime în munca, în specialitate, profesie si în sectorul public de sanatate, în conditiile legii.

(9) Anterior încheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le înscrie în contract sau sa le modifice.

(10) Persoana selectata în vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin urmatoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca în diverse locuri;
- c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
- d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii Ocupatiilor din România sau altor acte normative si atributiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmeaza sa își produca efectele;
- h) în cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestuia;
- i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normala a muncii, exprimata în ore/zi si ore/saptamâna;



- m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementează condițiile de munca ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă, după caz;
- o) regulamentul intern aplicabil.

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încunostințării în scris a salariatului.

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

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

(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.

(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 încunostințarea 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 REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror cuantum este cunoscut.

Art. 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 fiecărei unități, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor 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.

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

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

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

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

c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, namolari etc.;

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

f) 30 de zile - pentru personalul ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere angajate în alte functii în unitate;

g) 45 de zile - pentru personalul provenit din alta unitate similara ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere;

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

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

j) nerespectarea perioadei de proba duce la nulitatea absoluta a contractului individual de munca.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv printr-o perioada de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute în legislatia muncii, în contractul colectiv de munca aplicabil, în regulamentul intern, precum si în contractul individual de munca.

(4) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decât o singura perioada de proba.

(5) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba în situatia în care acesta debuteaza la acelasi angajator într-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea într-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(6) Perioada de proba constituie vechime în munca.

(7) Angajarea succesiva a mai mult de 3 persoane pe perioade de proba pentru acelasi post este interzisa, într-un interval de maximum 12 luni.

Art. 22. - (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, în baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile în care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul de functii.

Art. 23. - (1) În unitatile sanitare, încheierea unui contract individual de munca cu timp partial se face cu prioritate, prin cumul de functii, cu salariatii cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata de la locul de munca respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de munca cu timp partial, salariatul poate sa fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizatia sindicala semnatare a prezentului contract colectiv de munca, la cerere.

(3) Posturile vacante si temporar vacante aferente functiilor de specialitate medico-sanitara, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul si de catre persoane din aceeași unitate si numai în conditiile în care programul functiei cumulate nu se suprapune celui corespunzator functiei de baza. În astfel de situatii programul functiei cumulate nu poate fi considerat munca suplimentara.

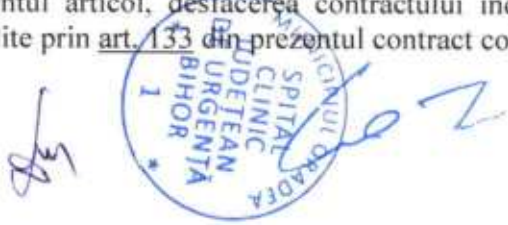
Art. 24. - Angajarea cu contract individual de munca pentru activitati de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen în conditiile legii.

Art. 25. - Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati potrivit legii prin contract individual de munca cu consultarea scrisa a sindicatului din unitate afiliat la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Art. 26. - (1) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa celui care angajeaza în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fara acordul scris al reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, în ceea ce priveste protectia sociala a salariatilor.

(2) În cazul absentei acordului scris al partii sindicale, organul ierarhic superior celui care angajeaza este obligat sa asigure continuarea raporturilor juridice de munca prin redistribuire în aceeași localitate sau judet, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

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



Art. 27. - (1) Contractul individual de munca încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 2 la prezentul contract colectiv de munca.

(2) Contractul individual de munca cu timp parțial pentru desfășurarea garzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea garzilor în afara programului normal de lucru. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

(3) Contractul individual de munca cu timp parțial pentru desfășurarea garzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexa la prezentul contract colectiv de munca. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adițional.

II. Executarea contractului individual de munca

Art. 28. - Drepturile și obligațiile privind relațiile de munca dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de munca și în contractele individuale de munca.

Art. 29. - (1) Salariatii nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de munca.

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

Art. 30. - (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 munca;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în munca;
- f) la securitate și sănătate în munca;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de munca și a mediului de munca;
- 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 legătura cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de munca și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul sau de munca;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a sefului direct;
- q) să-și informeze seful 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 munca 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 seful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a sefului sau direct;
- t) să solicite asistența organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistența organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de munca, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de munca sau în legislația în vigoare;
- v) să-și fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;



w) dreptul de a sesiza cu buna-credinta cu privire la orice fapta care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bune administrari, eficientei, eficacitatii, economicitatii si transparente, potrivit legii;

x) alte drepturi prevazute de lege.

(2) Salariatului îi revin, în principal, urmatoarele obligatii:

a) de a îndeplini atributiile ce îi revin conform fisei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de munca aplicabile, precum si în contractul individual de munca;

d) de fidelitate fata de angajator în executarea atributiilor de serviciu;

e) de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii în unitate;

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) sa nu execute nicio sarcina ce-i depaseste cadrul fisei postului si competentelor corespunzatoare pregatirii profesionale;

h) sa nu faca uz de calitati neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregatirea dobândita;

i) sa nu încerce sa stabileasca relatii de subordonare cu colegii de la locul sau de munca, altele decât cele cuprinse în fisa postului;

j) sa respecte clauza de confidentialitate dintre el si angajator;

k) personalul medical sau nemedical din unitatile sanitare are obligatia de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta sa îl recompenseze altfel decât prevad reglementarile de plata legale din cadrul unitatii respective;

l) alte obligatii prevazute de lege.

Art. 31. - (1) Angajatorul are, în principal, urmatoarele drepturi:

a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;

b) sa stabileasca, prin fisa postului, atributiile fiecarui salariat, care se pot modifica în functie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derularii contractului, decurgând din dispozitii legale noi sau din necesitatile de armonizare a legislatiei cu cea comunitara;

c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;

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

e) sa constate savârsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractelor colective de munca aplicabile si regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinara prevazuta în Anexa nr. 8 la prezentul contract;

f) sa exercite controlul asupra sesizarilor salariatilor si/sau organizatiilor sindicale din unitate;

g) sa se asocieze cu alti angajatori, reprezentanti ai unor unitati similare din sanatate pentru constituirea unei asociatii a angajatorilor;

h) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. În unitatile unde nu exista sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu syndicatele afiliate la o federatie reprezentativa din sectorul de activitate. În lipsa acestora consultarea are loc cu syndicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, urmatoarele obligatii:

a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;

b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal si conditiile corespunzatoare de munca;

c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de munca aplicabile si din contractele individuale de munca;

d) sa comunice cel putin o data pe an salariatilor situatia economica si financiara a unitatii;

e) sa se consulte cu reprezentantii sindicatelor afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract în privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;

f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate în sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, în conditiile legii;



8



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

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 semnatare 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/afiliată la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnatară a prezentului contract, după caz, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajării de personal;

m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate/afiliată la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnatară a prezentului contract și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;

n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;

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

(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă în sectorul bugetar Sanatate 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

Art. 32. - (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul partilor.

(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.

Art. 33. - (1) Delegarea sau detasarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu detasarea în alta unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detasarea dispusă de angajatorul sau numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;

c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuza detasarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;

d) pe perioada detasării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detasarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;

e) pe perioada detasării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care facea parte înainte de detasare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

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

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

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în alta localitate decât cea de domiciliu al salariatului și în alta 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.

Art. 34. - Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 35. - (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

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

Art. 36. - (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioada 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

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

Art. 37. - (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, precum și de concluziile comisiei de disciplină anterior emiterii deciziei.

Art. 38. - (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 vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate/afiliate la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnatară a prezentului contract, după caz, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Art. 39. - (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la greva;

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unității și regulamentul intern să fie stabilită limita maximă a acestora.

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

(4) 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, curs seral sau fără frecvență, 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 alta unitate.

(5) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limită 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 strainătate pe durată recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea sotului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, sora, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în strainătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(6) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă

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

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

b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare, 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 procedura penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, 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 durată de detașare;

e) pe durată de suspendare de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(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 numai în cazul în care a fost trimis în judecată de către angajator.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.



(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 despagubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de munca 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 partilor.

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

Art. 47. - (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de munca 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 munca nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, angajatorul nu obține avizul acestora.

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

Art. 48. - Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

Art. 49. - (1) Constrângerea și conditionarea 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 sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv.

Art. 50. - (1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al 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.

Art. 51. - (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru 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.

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

Art. 52. - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:



a) în cazul în care salariatul a savârșit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicală, se constată înaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de munca ocupat;

c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de munca 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 procedura penală.

Art. 53. - (1) Concedierea pentru savârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina 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 munca.

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, anexa la prezentul contract. Procedura cercetării prealabile va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Art. 54. - (1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 52 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de munca stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de munca în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de munca 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 munca 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 Munca conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art. 55. - (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de munca, determinată de desființarea locului de munca ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

Art. 56. - Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 57. - (1) Salariații concediați pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a somajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de munca aplicabil.

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

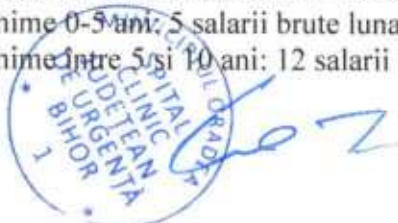
(3) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul acelorasi organizații sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca 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 banesti în valoare de:

- pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 și 10 ani: 12 salarii brute lunare;

[Signature]



14

[Signature]



- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizațiilor sindicale semnatare ale 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, sindicatele din unitate afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

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

Art. 58. - Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Art. 59. - (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului, datorită incapacităților fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu tin 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.

Art. 60. - 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.

Art. 61. - (1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

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

Art. 62. - În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 63. - (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

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

Art. 64. - (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

[Signature]



[Handwritten mark]

15

[Signature]



[Signature]

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti în contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut în contractele de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de munca continua sa își produca toate efectele. În aceasta perioada, salariatul este obligat sa își îndeplineasca toate sarcinile profesionale la locul de munca.

(6) Ocuparea locului de munca al persoanei care a demisionat se supune acelorasi criterii ca si în cazul ocuparii posturilor vacante.

(7) În situatia în care în perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(8) Contractul individual de munca înceteaza la data expirării termenului de preaviz.

(9) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu își îndeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

Art. 65. - (1) a) În cazul modificării sursei si a modului de finantare, precum si în cazul externalizării si privatizării, potrivit legii, pentru unitati, sectii, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatat al contractului individual de munca va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia sa asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de munca al personalului preluat;

b) În situatia prevazuta mai sus, Ministerul Sanatatii, prin directiile de sanatate publica, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) În cazul externalizării serviciilor medicale si nemedicale din unitatile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea sanitara, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract, conform prevederilor legale.

(3) Drepturile salariale ale personalului preluat si celelalte drepturi prevazute în contractele colective de munca se pastreaza pe toata durata derularii contractului si se acorda cel putin la nivelul prevazut de reglementarile în vigoare pentru unitatile sanitare publice.

(4) În toate cazurile în care se procedeaza la o reducere de personal, Ministerul Sanatatii va consulta organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca în ceea ce priveste posturile reduse si salariatii care urmeaza sa fie disponibilizati.

CAPITOLUL 3

Conditii privind sanatatea si securitatea în munca

Art. 66. - (1) Unitatea are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si a sanatatii salariatilor.

(2) Unitatea are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor în toate aspectele legate de munca.

(3) Prevederile legale de sanatate si securitate a muncii sunt considerate de parti a fi minim obligatorii.

(4) Daca unitatea apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonereaza de raspundere în acest domeniu.

(5) Masurile privind sanatatea si securitatea în munca nu pot sa determine, în niciun caz, obligatii financiare pentru salariatii.

Art. 67. - (1) Partile se obliga sa depuna eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continua a conditiilor de munca.

(2) Pentru a se asigura participarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziei în domeniul securitatii si sanatatii în munca, potrivit Legii securitatii si sanatatii în munca nr. 319/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, la nivelul unitatilor se vor organiza, dupa caz, comitete de securitate si sanatate în munca.



(3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de munca, partile implicate vor ține seama de următoarele principii de baza:

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

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

c) partile 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) Partile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea Sistemului Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sanatate de monitorizare a îmbolnavirilor din sectorul bugetar Sanatate și identificarea situațiilor care au caracter de boli profesionale.

(5) Demersurile prevăzute la alin. (4) au caracter de prioritate strategică, urmând a fi transpuse în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract în Strategia Națională pentru Sanatate, cu acordul federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 68. - Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de munca. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de munca 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.

Art. 69. - Măsurile specifice de securitate și sănătate în munca cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art. 70. - (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de munca și alegerea echipamentelor și metodelor de munca și de producție, în vederea atenuării, cu precadere, 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.

Art. 71. - (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în munca.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în munca, angajatorul se consultă cu sindicatele afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în munca.

Art. 72. - Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de munca și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 73. - (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în munca.

(2) Instruirea se realizează periodic prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în munca și cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.

[Signature]



[Handwritten mark]

17

[Handwritten mark]



[Handwritten signature]

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu în cazul noilor angajati, al celor care își schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care își reiau activitatea dupa o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectueaza înainte de începerea efectiva a activitatii.

(4) Instruirea este obligatorie si în situatia în care intervin modificari ale legislatiei în domeniu.

(5) Timpul alocat instruirii salariatilor în domeniul protectiei muncii este considerat timp de munca.

Art. 74. - Fiecare lucrator trebuie sa își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea si instruirea sa, precum si cu instructiunile primite din partea angajatorului, astfel încât sa nu expuna la pericol de accidentare sau îmbolnavire profesionala atât propria persoana, cât si alte persoane care pot fi afectate de actiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de munca.

Art. 75. - (1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel încât sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite în procesul muncii în scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

(3) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor în situatii speciale si în caz de pericol iminent.

Art. 76. - (1) Comitetul de securitate si sanatate în munca se organizeaza la unitatile persoane juridice la care sunt încadrati cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care activitatea se desfășoara în unitati dispersate teritorial, se pot înfiinta mai multe comitete de securitate si sanatate în munca.

(3) În situatii în care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate în munca, atributiile specifice ale acestuia revin reprezentantilor lucratorilor cu raspunderi specifice în domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor.

Art. 77. - Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate în munca sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 si se regasesc în regulamentul intern al unitatii.

Art. 78. - Angajatorii au obligatia sa asigure accesul gratuit al salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.

Art. 79. - (1) Organizarea activitatii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariatilor pe locurile de munca, precizarea atributiilor si a raspunderilor se realizeaza de catre cel care angajeaza, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda în termen de 5 zile lucratoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariați este atributia angajatorului si institutiilor abilitate, dupa caz.

Art. 80. - (1) În cazul în care normativele de personal nu corespund conditiilor concrete de desfășurare a activitatii, la cererea uneia dintre partile semnatare ale contractului colectiv de munca, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minima si maxima prevazuta prin OMS se stabileste de comun acord între angajator si sindicatele afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima în bugetul anual de venituri si cheltuieli al fiecărei unitati sanitare publice.

(3) La cererea motivata a unitatii sanitare, cu consultarea sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract, se poate suplimenta numarul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite si cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima în bugetul anual de venituri si cheltuieli al fiecărei unitati sanitare publice.

(4) Partile convin ca acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politica de reducere a numarului de personal angajat în rețeaua sanitara nationala, sub normativele de personal prevazute de legislatia în vigoare.

Art. 81. - (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerintele postului si cu obligatiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de munca.

(2) În cazul unor calamitati sau în cazurile de forta majora, fiecare salariat are obligatia sa participe la actiunile ce vizeaza înlăturarea efectelor acestora.

[Signature]



[Signature]

18

[Signature]



[Signature]

(4) Unitatile sanitare publice elibereaza, în regim gratuit, personalului contractual din unitatile sanitare certificatul prenuptial si fisa medicala pentru conducatorii auto.

(5) În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unitatilor se pot asigura gratuit si alte prestatii medico-sanitare pentru salariatii unitatii.

Art. 86. - (1) În cazul în care conditiile de munca se normalizeaza, pentru refacerea capacitatii de munca, salariatii vor beneficia de înca doua luni de alimentatie de protectie a organismului, daca au beneficiat anterior de aceasta.

(2) De drepturile prevazute la alin. (1) beneficiaza si salariatii care au lucrat cel putin 6 luni în conditiile alin. (1) si isi schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeași natura sunt mai mici la noul loc de munca.

Art. 87. - (1) În toate cazurile în care conditiile de munca s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari începând cu data schimbarii conditiilor de munca, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de munca se face de catre aceleasi parti care au facut clasificarea initiala, printr-un înscris aditional la contractul colectiv de munca, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

(3) Prevederile legate de sanatate si securitate a muncii sunt considerate de parti a fi minime.

Art. 88. - La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari urmariti la fiecare loc de munca în vederea luarii masurilor de protectie a muncii specifice, precum si programul de control al realizarii masurilor stabilite.

Art. 89. - Angajatorul este obligat sa asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea si testarea salariatilor cu privire la normele si instructiunile de protectie a muncii.

Art. 90. - (1) În vederea mentinerii si îmbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca, angajatorul va lua cel putin urmatoarele masuri:

a) amenajarea ergonomica a locurilor de munca;

b) asigurarea securitatii si sanatatii lucratorilor în toate aspectele legate de munca.

(2) Neasigurarea conditiilor normale de lucru la locul de munca exonereaza de raspundere angajatii din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzatoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie sa se evite cât de mult posibil sa se puna în pericol viata si sanatatea pacientilor.

(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de munca, dotate cu apa calda si rece. Ele includ spatiile de tip veghe si camerele de asteptare din timpul garzii.

(4) La cererea sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura, în limitele posibilitatilor, conditiile necesare pentru servirea mesei în incinta unitatii.

(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptata a emisiilor poluante din unitate pâna la încadrarea în limitele prevazute de lege.

Art. 91. - (1) Partile se obliga sa asigure un regim de protectie speciala a muncii femeilor si tinerilor.

(2) Partile asuma principiul european al armonizarii vietii profesionale cu viata de familie ca unul dintre elementele centrale ale cresterii calitatii vietii profesionale a angajatilor, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esentiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vietii profesionale cu viata de familie. Procedura va fi negociata de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmând sa fie introdusa în cadrul acestuia prin act aditional.

Art. 92. - Angajatorul se obliga sa nu refuze angajarea sau, dupa caz, mentinerea în munca a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligatiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. În cazurile prevazute se va proceda la consultarea reprezentantilor sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.



20



CAPITOLUL 4

Salarizarea si alte drepturi salariale

Art. 93. - (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de sector de activitate, partile 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 banesti 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) Încalcarea drepturilor salarialelor membri ai sindicatelor afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariale atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

Art. 94. - Criteriile de încadrare salariale 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.

Art. 95. - (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casele Județene de Asigurări de Sănătate și a Municipiului București, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

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

Art. 96. - (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.

Art. 97. - (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) tariful orar și sporurile aferente orelor de gardă în afara normei de bază și a programului normal de lucru aferent contractului individual de bază.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 98. - (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 organizațiilor sindicale reprezentative la

1

21

nivel de unitate. În situația în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) În cazul în care în unitatea sanitară respectivă nu există organizație sindicală constituită potrivit legii, vor fi consultați reprezentanții salariaților.

Art. 99. - (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 reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.

Art. 100. - (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

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

Art. 101. - În caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate.

Art. 102. - Angajatorul se obligă să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 103. - (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se afla 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.

Art. 104. - (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 federațiilor parte de drept ale prezentului contract.

Art. 105. - (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

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

Art. 106. - (1) Pentru cazurile prevăzute la art. 104, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(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 sindicatelor reprezentative sau afiliate la federația reprezentativă, iar, acolo unde acestea nu există, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

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



Art. 107. - (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi în unitati cu activitate de 5 zile pe săptămână beneficiază de repaus săptămânal sâmbata și duminică.

(2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbata, 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 reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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 sâmbata și duminică, cumulate.

Art. 108. - (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 109. - (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.

Art. 110. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

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

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

Art. 111. - (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) Sedintele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului.

Art. 112. - (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferente unui contract cu timp integral este considerată muncă suplimentară.

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

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

(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.

[Signature]



[Handwritten mark]

28

[Handwritten mark]



[Handwritten signature]

- (5) Numarul maxim de ore de munca suplimentara 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 munca de maximum 48 de ore pe saptamâna, cu respectarea legislatiei în vigoare.
- (7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevazuta la alin. (5) implica, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de munca cu timp partial.
- (8) Pentru munca suplimentara, necompensata cu ore libere, sporurile se acorda conform legislatiei în vigoare.
- (9) Derogarile de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi facute doar cu acordul expres al federatiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.
- Art. 113.** - Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite în urmatoarele 60 de zile dupa efectuarea acesteia.
- Art. 114.** - (1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai caror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate si nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalti salariați încadrati în functii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alti salariați din unitate care sa realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.
- (2) Pe perioadele mentionate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizeaza prin absenta persoanelor titulare.
- Art. 115.** - (1) La nivelul unitatilor sanitare, în functie de atributiile conferite de fisa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecarui loc de munca fara a fi mai mic decât limita minima determinata conform normativului de personal, cu consultarea reprezentantilor sindicatului din unitate afiliat organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- (2) Ministerul Sanatatii elaboreaza normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de munca din unitatile sanitare, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca. Acest aviz se acorda în termen de 6 zile de la solicitarea transmisa de Ministerul Sanatatii.
- (3) Normativele de personal specifice se regasesc în regulamentul intern al unitatii.
- (4) Anual, la nivelul fiecărei unitati se analizeaza toate locurile de munca pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesitatile activitatilor desfasurate.
- (5) Examinarea si reexaminarea necesarului de personal se fac de catre o comisie paritara angajator-reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- Art. 116.** - În cazurile în care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, în conditiile stabilite prin regulamentul intern.
- Art. 117.** - (1) Salariatii au dreptul între doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
- (2) Prin exceptie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.
- Art. 118.** - Zilele de sarbatoare legale în care nu se lucreaza sunt:
- a) 1 si 2 ianuarie;
 - b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
 - c) prima si a doua zi de Pasti;
 - d) 1 mai;
 - e) 1 iunie - ziua copilului;
 - f) prima si a doua zi de Rusalii;
 - g) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
 - h) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
 - i) 1 decembrie - Ziua Nationala a României;
 - j) prima si a doua zi de Craciun;
 - k) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele crestine, pentru persoanele aparținând acestora;
 - l) ziua de 7 aprilie - Ziua Mondiala a Sanatatii, cu recuperare într-un interval de 30 de zile luorate.



Art. 119. - (1) La locurile de munca cu activitate specifica se pot stabili forme speciale de organizare a continuitatii activitatii, dupa caz, în ture, 12/24 de ore, garzi, program fractionat etc., cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca recunosc, de comun acord, ca activitatea prestata sâmbata, duminica si în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucreaza asigura continuitatea functionarii institutiilor care furnizeaza servicii de asistenta medicala si de îngrijire, dupa caz.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajatilor care lucreaza în ture se aplica Procedura stabilirii turelor/repartizarii salariatilor pe ture. Procedura va fi negociata de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmând sa fie introdusa în cadrul acestuia prin act aditional.

Art. 120. - (1) Salariatii care lucreaza în conditii de munca deosebite beneficiaza de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca (Anexa nr. 3).

(2) Reducerea timpului normal de lucru nu afecteaza nivelul veniturilor salariale si vechimea în munca.

Art. 121. - (1) Regulamentul intern se întocmeste de catre angajator, cu consultarea sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, fiind anexa la contractul colectiv de munca la nivelul unitatii.

(2) Femeile care alăpteaza beneficiaza, la cerere, de fractionarea programului de munca.

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

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

Art. 122. - (1) La unitatile unde programul se desfasoara neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul noptii.

(2) Se considera munca prestata în timpul noptii munca prestata în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o ora în plus sau în minus fata de aceste limite, în cazuri exceptionale.

(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore si 12 cu 24 ore, salariatul având obligatia efectuării serviciului de dimineata, de dupa-amiaza, de noapte în decursul unei luni.

Art. 123. - (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

(3) Angajatii au dreptul la concediu de odihna anual platit pentru fiecare contract individual de munca, proportional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociata de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmând sa fie introdusa în cadrul acestuia prin act aditional.

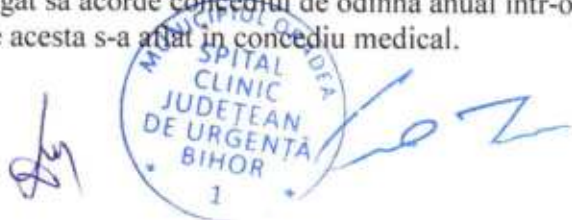
Art. 124. - (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 21 zile lucratoare.

(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual stabilita prin prezentul contract colectiv de munca va fi prevazuta în contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata într-un an calendaristic.

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

(2.2) În situatia în care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihna anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a încetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar, când nu este posibil, urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si în situatia în care incapacitatea temporara de munca se mentine, în conditiile legii, pe întreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual într-o perioada de 18 luni începând cu anul urmator 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 (neîmplinit la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5-10 ani (neîmplinit la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10-15 ani (neîmplinit la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmplinit 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. 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 organizației sindicale reprezentative din unitate/afiliate organizațiilor semnatare ale 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.

Art. 125. - (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 alta perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatelor din unitate/afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, 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.

Art. 126. - (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent 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.

Art. 127. - (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului.

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

Art. 128. - (1) Salariații nevazatori, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de sindicatele afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 4 la prezentul contract.

Art. 129. - (1) Drepturile cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

MINISTERUL MUNCII
ORDIN
CLINIC
JUDEȚEAN
DE URGENTĂ
BIHOR
1

26

26

(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariatilor care efectueaza concediul anual de odihna, inclusiv primele de vacanta si voucherele de vacanta se acorda potrivit legislatiei în vigoare.

Art. 130. - (1) În afara concediului de odihna, salariatii au dreptul la zile de concediu platite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) casatoria salariatului - 5 zile;
- b) nasterea unui copil - 3 zile;
- c) concediu paternal - 5 zile sau 15 zile, dupa caz, conform legii;
- d) casatoria unui copil - 3 zile;
- e) decesul sotului/sotiei, copilului, socrilor si rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile.

(2) Concediul platit prevazut la alin. (1) se acorda la cererea solicitantului de catre conducerea unitatii.

(3) Salariatii au dreptul la o zi lucratoare libera neplatita în conditiile prevazute de lege pentru îngrijirea sanatatii copilului.

CAPITOLUL 6

Protectia sociala a salariatilor membri ai sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca

Art. 131. - (1) Partile recunosc de comun acord ca o masura de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajarilor facute neîntemeiat.

(2) În concordanta cu prevederile alin. (1), unitatea este obligata sa nu procedeze la angajari fara consultarea si avizul scris al reprezentantilor sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract.

(3) În functie de cheltuielile de personal prevazute în bugetul anual de venituri si cheltuieli unitatile sanitare publice pot utiliza un numar mai mic de posturi, pe perioada determinata, cu acordul organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federatiilor sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramura sanitara.

Art. 132. - În cazul în care organele competente din unitati au aprobat masuri de reducere a activitatii ori de reorganizare a unitatii sanitare, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca cu privire la îndeplinirea conditiilor de legalitate a acestora, care se acorda în termen de 6 zile, angajatorul are obligatia de a comunica în scris celor în cauza:

- a) durata de preaviz;
- b) daca le ofera sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea într-o forma de calificare sau reorientare profesionala;
- c) adresa înaintata la Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca prin care s-a solutionat reconcilierea.

Art. 133. - (1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta în ordine:

- a) persoanele care cumuleaza doua sau mai multe contracte, cele care cumuleaza pensia cu salariul cu exceptia contractelor pentru efectuarea garzilor suplimentare;
- b) persoanele care îndeplinesc conditiile de pensionare pentru limita de vârsta;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

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

a) daca masura afecteaza doi soti care lucreaza în aceeași unitate, se desface contractul individual de munca al salariatului cu venitul cel mai mic;

b) masura sa afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, barbatii vaduvii sau divortati care au în îngrijire copii, precum si salariatii care mai au 3 ani pâna la pensionare, la cererea lor.



27



(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.

Art. 134. - (1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 133 are obligația să anunțe în scris despre această organizație sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale 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 sindicatele din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Art. 135. - Salariații care se pensionează pentru limita de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 136. - (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.

Art. 137. - (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu muncă, 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 organizațiilor sindicale din unitate afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul inspectoratului teritorial de muncă, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale 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.

Art. 138. - Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sectorul sanitar și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 139. - (1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administratie-sindicate afiliate la federațiile semnatare ale 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.

Art. 140. - Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.

Art. 141. - (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.

Art. 142. - (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

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

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

Art. 143. - Salariața care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

Art. 144. - Salariațele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a garzilor - la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Art. 145. - 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. 7.

Art. 146. - Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație în regim gratuit conform prevederilor legale și prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

Art. 147. - (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează, se perfecționează sau își actualizează cunoștințele profesionale și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specializări și/sau largirea 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) Partile 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. 149 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 Sanatate se constituie Agenția Sectorială pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și Fondul Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sanatate. Procedura de constituire 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.

(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, partile



convin Procedura pentru Implementarea Echivalării Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceala. 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.

Art. 148. - (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunostințelor 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 cunostințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului somajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunostințelor se fac pe baza standardelor ocupationale și de formare.

(3) Pentru coordonarea adaptării și practicii profesionale și asigurarea transferului de experiență în sectorul bugetar Sanatate se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. 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.

Art. 149. - 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.

Art. 150. - (1) Angajatorul, de comun acord cu organizațiile sindicale, stabilește următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a cailor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia;

b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuternicirile 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 tert, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract;

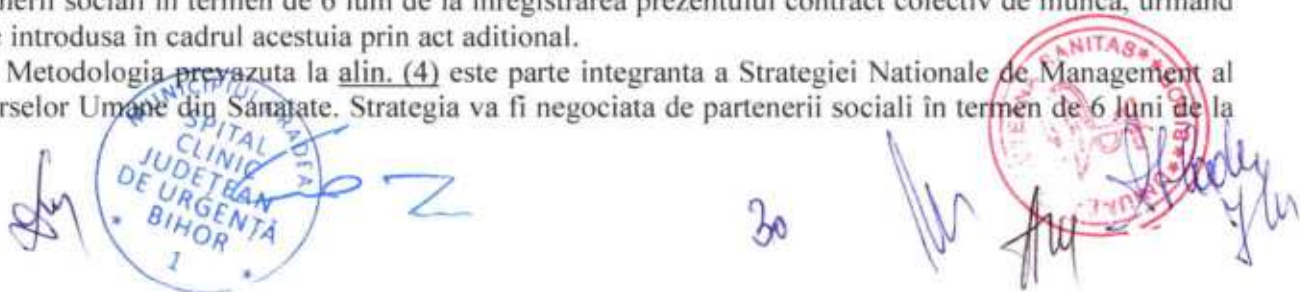
e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunostința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afisare 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 Sanatate se instituie Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare și planurilor de formare la nivelul unităților. 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.

(5) Metodologia prevăzută la alin. (4) este parte integrantă a Strategiei Naționale de Management al Resurselor Umane din Sanatate. Strategia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. There are two official circular stamps: one on the left for 'SPITAL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ BIHOR' with the number '1' in the center, and another on the right for 'SANITATEA PUBLICĂ JUDEȚEANĂ BIHOR'. The date '30' is handwritten in the center.

înregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

(6) Pentru coordonarea la nivel național a formării profesionale continue și a finanțării acesteia, partile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru înființarea Agenției Sectoriale pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și a Fondului Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sanătate. Procedura de înființare va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Art. 151. - (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile partilor, 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 partilor, cu consultarea sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 152. - (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

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

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

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază stabilit pe gradatii 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.

Art. 153. - (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale 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.

Art. 154. - Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională.

Art. 155. - (1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.

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

Art. 156. - (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acorda la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.


SPITAL CLINIC
JUDEȚEAN
DE URGENȚĂ
BIHOR
1

Art. 157. - (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie înaintata angajatorului cu cel puțin o luna înainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de începere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat în cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru sustinerea examenelor de promovare în anul urmator în cadrul institutiilor de învățământ superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art. 158. - (1) În cazul în care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala în conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pâna la 10 zile lucratoare sau de pâna la 80 de ore.

(2) În situatia prevazuta la alin. (1), indemnizatia de concediu va fi cea prevazuta pentru concediul de odihna.

(3) Perioada în care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la alin. (1) se stabileste de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formare profesionala va fi înaintata angajatorului cu cel puțin o luna înainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de începere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

Art. 159. - Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva în ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 160. - (1) Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza:

- a) cel puțin o data la 2 ani daca au cel puțin 21 de salariati;
- b) cel puțin o data la 3 ani daca au sub 21 de salariati.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata în conditiile alin. (1), se suporta de catre angajatori.

Art. 161. - (1) Planul de formare profesionala elaborat anual de catre angajatorul persoana juridica, ce are cel puțin 21 de salariati, împreuna cu organizatiile profesionale corespunzatoare si cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca va fi adus la cunostinta salariatilor.

(2) Planul de formare profesionala va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire sa poata trece de doua ori salariatii în primii 5 ani de activitate si periodic ceilalti salariati.

(3) Programarea individuala se face de catre angajator cu consultarea salariatului în cauza, cu aprobarea sefului sau direct si avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda în termen de 6 zile.

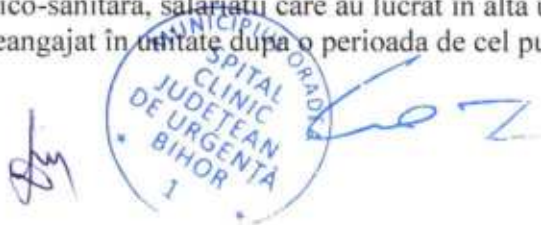
(4) Participarea la cursuri de formare profesionala cu scoaterea din productie la cererea salariatului poate fi inclusa în planul de formare profesionala numai cu aprobarea angajatorului si avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda în termen de 6 zile lucratoare.

(5) Cursurile de perfectionare si specializare profesionala se avizeaza de organizatiile profesionale constituite potrivit legii.

(6) Cursurile privind relatiile de munca si dialogul social se avizeaza de federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 162. - (1) Salariatii nou-angajati în unitate, la solicitarea sefului direct si cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda în termen de 6 zile lucratoare, participa la stagii de adaptare profesionala.

(2) Participa la cursuri de adaptare profesionala toti salariatii aflati la prima angajare într-o unitate medico-sanitara, salariatii care au lucrat în alta unitate medico-sanitara cu alt specific si salariatii care s-au reangajat în unitate dupa o perioada de cel puțin 5 ani de întrerupere.



(3) Stagiile de adaptare si practica profesionala se organizeaza în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptarii si Practicii Profesionale. Metodologia va fi negociata de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmând sa fie introdusa în cadrul acestuia prin act aditional.

Art. 163. - (1) Cursurile de formare organizate de sindicate si patronate sunt creditate prin continutul lor cu pregatirea si perfectionarea profesionala.

(2) Programele de pregatire mentionate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizatia profesionala, potrivit reglementarilor legale în vigoare.

(3) Cursurilor de formare initiala sau specializare li se aplica principiul recunoasterii reciproce.

Art. 164. - Reprezentantii sindicatelor afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca participa în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifica pregatirea si perfectionarea profesionala si manageriala si la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

Art. 165. - (1) Angajatorul se obliga sa sprijine toti beneficiarii si partenerii contractelor de finantare pe fonduri structurale care ofera cursuri de formare gratuita în recrutarea si participarea salariatilor la cursurile de formare.

(2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesionala salariatilor, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri si va asigura spatiul necesar afisarii materialelor informative în acest sens.

(3) Unitatea este responsabila cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale si informarea salariatilor în acest sens.

(4) Partile se angajeaza sa faca toate demersurile necesare pentru asigurarea finantarii formarii aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.

CAPITOLUL 8

Drepturile sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca

Art. 166. - (1) Partile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenti, recunosc pentru fiecare dintre ele si pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprima civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul recunoaste dreptul sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract de a-si elabora reglementari proprii, de a-si alege liber reprezentantii, de a-si organiza gestiunea si activitatea lor si de a-si formula programe proprii de actiune, în conditiile legii.

(3) Este interzisa orice interventie a angajatorului de natura a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevazute la alin. (2).

(4) Angajatorul se obliga sa adopte o pozitie neutra si impartiala fata de organizatiile sindicale existente si fata de reprezentantii sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obliga sa se abtina de la orice forma de conditionare, constrângere sau limitare a exercitarii functiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizatiei sindicale în cercetarile desfasurate de organizatiile profesionale.

Art. 167. - (1) Angajatorul se obliga sa întreprinda toate demersurile necesare pentru întarirea protectiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacientilor, apartinatorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de munca.

(2) Partile recunosc ca salariatii nu-si pot desfasura activitatea în parametrii contractuali daca lucreaza în conditii de amenintari fizice si/sau verbale.

(3) Pentru asigurarea protectiei salariatilor împotriva agresiunilor fizice si verbale, ca parte a protectiei muncii, partile convin aplicarea Procedurii privind protectia salariatilor din Sanatate împotriva agresiunilor la locul de munca, Anexa nr. 10 la prezentul contract colectiv de munca.

[Signature]



[Signature]



Art. 168. - (1) Partile se angajeaza sa promoveze un comportament civilizat în cadrul unitatii, cu respectarea demnitatii fiecarui salariat.

(2) Partea patronala se obliga sa sanctioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizari suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unitatilor sanitare.

Art. 169. - (1) a) Reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participa la sedintele consiliului de administratie si ale comitetului director al unitatilor sanitare;

b) reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare participa, în calitate de observator, prin câte un reprezentant judetean, la sedintele comitetului director al directiilor de sanatate publica;

c) reprezentantii judeteni ai organizatiilor sindicale si patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca participa la toate sedintele de interes general la nivel national, regional si judetean.

(2) Partile garanteaza aplicarea prevederilor legislatiei muncii, precum si a dispozitiilor legale în materie.

(3) La cererea expresa a membrilor organizatiilor sindicale, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, acestia pot fi asistati de reprezentantii federatiilor si confederatiilor în sustinerea unor drepturi si cereri, la toate nivelurile.

Art. 170. - (1) Anuntarea sedintelor mentionate în art. 169 alin. (1) si a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obliga sa puna la dispozitia reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca toate documentele necesare sustinerii activitatii sindicale.

(3) Hotarârile conducerii unitatilor vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotarârii, reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(4) Reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca participa în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementarile legale în vigoare si cu acordurile stabilite în acest sens.

Art. 171. - (1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca sa urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectiva, cursantul beneficiaza de toate drepturile aferente locului de munca, pentru o perioada de pâna la 15 zile lucratoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de munca.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca beneficiaza de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucratoare, cumulativ sau fragmentat.

(3) În cazurile prevazute la alin. (1) si (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se pastreaza integral.

(4) Activitatea liderilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector este asimilata ca vechime în activitate manageriala în domeniu.

Art. 172. - În vederea stabilirii unor servicii si dotari comune, prin acordul partilor, administratia si organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale contractului colectiv de munca pot stabili cote procentuale de participare la actiunea respectiva.

Art. 173. - Angajatorul este obligat sa asigure în incinta unitatii, gratuit, spatiul si mijloacele necesare functionarii sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract.

Art. 174. - Încasarea cotizatiei se face prin statele de plata ale unitatilor, în baza acordului individual al salariatilor membri ai organizatiilor sindicale legal constituite la nivelul unitatii în conformitate cu Legea nr. 62/2011, cu modificarile si completarile ulterioare. Acordul individual se depune cu adresa de înaintare de catre reprezentantul sindicatului la unitate. Retinerea cotizatiei, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract si instituirea privind persoanele carora li s-a efectuat operatiunea se constituie în sarcina curenta de serviciu.

[Signature]



[Signature]

39 *[Signature]*

[Signature]



Art. 175. - (1) Angajatorul recunoaste drepturile salariatilor reprezentati de organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca de a sustine si de a participa neîngradit la actiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în aceasta perioada obligându-se sa nu procedeze la angajari temporare în locul celor aflati în greva.

(2) Angajatorul se obliga sa ia masuri disciplinare împotriva celor care încearca sau împiedica exercitarea dreptului de participare a salariatilor la actiuni sindicale, organizate în conditiile legii.

Art. 176. - (1) În scopul unei bune colaborari, partile, la orice nivel, se obliga sa raspunda în scris, în termen de maximum 30 de zile lucratoare, la toate cererile si adresele înaintate de fiecare din parti.

(2) Depasirea termenului prevazut la alin. (1) reprezinta încalcarea contractului colectiv de munca la nivel de sector.

(3) Angajatorul si conducerea sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare vor accepta reciproc invitatiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvarii acestora.

Art. 177. - (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor afiliate federatiilor semnatare, a referatelor si a reclamatiiilor care îi privesc pe acestia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat.

(2) Cercetarea prevazuta la alin. (1) se poate face si fara prezenta reprezentantului sindicatului daca sedinta comisiei de cercetare a fost anuntata în scris si cu semnatura de primire, cu cel putin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul si ora anuntate.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat si reprezentat de catre un reprezentant al sindicatului, atât la audiere, cât si pe parcursul cercetarii, în cazurile prevazute la alin. (1).

(4) Dupa finalizarea cercetarilor, daca acestea privesc sau au legatura 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 efectuata conform procedurii prevazute în Anexa nr. 8.

CAPITOLUL 9

Dispozitii finale

Art. 178. - (1) Prezentul contract colectiv de munca la nivel de unitate s-a negociat în baza contractului colectiv de munca la nivel de sector de activitate – sanatate.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate sunt obligatorii si nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru si a normelor de aplicare a acestuia.

Art. 179. - Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca asigura aplicarea acestuia în cadrul unitatii.

Art. 180. - În toate situatiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei si modului de finantare pentru unitati, sectii, compartimente si servicii, externalizari servicii etc., angajatorul care preda este obligat sa transmita, iar angajatorul care preia este obligat sa garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de munca.

Art. 181. - Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica de drept salariatilor reprezentati de organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale acestui contract si produc efecte pentru toti salariatii potrivit legii si Anexei nr. 1.

Art. 182. - Salariatii membri ai organizatiilor sindicale, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul sa poarte la echipamentul de protectie însemnele organizatiilor sindicale specifice.

Art. 183. - Partile semnatare sunt raspunzatoare de aplicarea si garantarea prevederilor contractului colectiv de munca la nivel de unitate, conform competentelor lor prevazute de legislatia în vigoare.

Art. 184. - Aplicarea prevederilor prezentului contract, este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage raspunderea potrivit legii.



35

AM



Art. 185. - Partile vor sustine de comun acord drepturile prevazute în prezentul contract colectiv de munca pentru care sunt prevazute reglementari legale suplimentare.

Art. 186. - Pentru respectarea prevederilor din legislatia U.E. si nationala privind drepturile salariatilor la informare si consultare partile convin aplicarea Procedurii de informare si consultare. Procedura va fi negociata de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmând sa fie introdusa în cadrul acestuia prin act aditional.

Art. 187. - (1) Partile se obliga ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de munca, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

Art. 188. - Ministerul Sanatatii va sustine toate initiativele legislative si modificarile actelor normative de natura sa îmbunatateasca prevederile prezentului contract colectiv de munca si care sunt în concordanta cu politica de sanatate a Ministerului Sanatatii.

Art. 189. - Prezentul contract colectiv de munca, încheiat în 4 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Munca Bihor.

ANEXA Nr. 1

Regulamentul privind organizarea si functionarea Comisiei paritare la nivel de unitate

1. Comisia care monitorizeaza prevederile aplicarii contractului colectiv de munca la nivel de unitate va fi compusa din 3 reprezentanti ai organizatiilor sindicale semnatare (câte un membru de fiecare parte semnatare) si 3 reprezentanti ai Ministerului Sanatatii. Membrii comisiei sunt desemnati de partile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Munca Bihor.

2. Comisia se va întruni la cererea oricaruia dintre membrii sai, în termen de maximum 15 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotarâri valabile prin unanimitate, în prezenta a 3/4 din numarul total al membrilor.

3. Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de catre un reprezentant al fiecărei parti, ales în sedinta respectiva.

4. Hotarârea adoptata potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru partile contractante.

5. Comisia este împuternicita sa interpreteze prevederile contractului colectiv de munca, în aplicare, în functie de conditiile concrete si de posibilitatile unitatilor, la solicitarea uneia dintre parti.

ANEXANR 2

Modelul contractului individual de munca

Art. 1. - Contractele individuale de munca încheiate între angajator si salariat, inclusiv contractul de stagi, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevazute în modelul-cadru aferent.

Art. 2. - Prin negociere între parti, modelul-cadru prevazut la art. 3 poate cuprinde si clauze, drepturi si obligatii specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de munca.

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



36



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: Spitalul Clinic Județean de Urgență Oradea, cu sediul în Oradea, str. Republicii nr. 37, jud. Bihor, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din _____ cu nr. _____, cod fiscal 4208498, telefon 0259/437750, e-mail: spitalul.judetean@rdsor.ro, reprezentată legal prin domnul Dr. Carp Gheorghe, în calitate de manager,

și

salariatul/salariata - 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/salariata _____ 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: _____.





37






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 la care se plătește salariul este data de 15 a fiecărei luni, pentru drepturile salariale datorate pentru luna precedentă.

6. Metoda de plată: prin virament în contul bancar al salariatului.

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 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 20 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:

- cunoștințe și experiență profesională, calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate, asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină, intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu

încadrarea în normativele de consum, adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate, condiții de muncă.

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: cel puțin o dată la 2 ani în baza planului anual de formare profesională, 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 se asigură de către angajator și este utilizat corect și integral de către salariat, corespunzător scopului pentru care a fost acordat, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil;
- b) echipament individual de lucru se asigură de către angajator și este utilizat corect și integral de către salariat, corespunzător scopului pentru care a fost acordat, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil;
- c) materiale igienico-sanitare se asigură de către angajator și sunt utilizate de către salariat pentru prevenire îmbolnăvirilor profesionale, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil;
- d) alimentație de protecție se acordă de către angajator conform actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil;
- 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): nivel de unitate sanitară.

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

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

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

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

Angajator,
Spital Clinic Județean de Urgență
Oradea

Salariat/a,

Semnătura _____

Reprezentant legal

MANAGER

Dr. Carp Gheorghe

Șef Serviciu Resurse umane,
Întocmit,

Ec. Firez Florica

VIZAT:
Consilier Juridic

40



ANEXA Nr. 3

Categoriile de personal, locurile de munca si activitatile care beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucreaza în anatomie patologica si în medicina legala, în activitatile de prosectura, sali de disectie si morgi: 6 ore/zi.

2. Personalul care lucreaza în activitatile de radiologie- imagistica medicala si roentgenterapie, medicina nucleara si radioizotopi, igiena radiatiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie si cateterism cardiac, precum si personalul care asigura întreținerea si repararea aparaturii din aceste activitati: 6 ore/zi.

3. Personalul sanitar cu pregatire superioara, asistentii medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum si personalul sanitar mediu, care desfasoara activitate de dizolvare si preparare a solutiilor citostatice: 6 ore/zi.

4. Personalul cu pregatire superioara din unitatile si compartimentele de cercetare stiintifica medico-farmaceutica: 7 ore/zi.

5. Medicii si farmacistii din unitatile din sectorul sanitar, inclusiv unitatile si compartimentele de cercetare stiintifica medico-farmaceutica: 7 ore/zi.

6. Personalul sanitar si personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.

7. Personalul sanitar si personalul sanitar auxiliar care lucreaza în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.

B. Alimentatia de protectie se acorda în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

De la fostul Spital Municipal:

- Laborator TBC - ½ litri lapte/zi/persoană
- Radiologie Dispensar TBC - ½ litri lapte/zi/persoană
- Laborator de Radioterapie - ½ litri lapte/zi/persoană
- Laborator analize medicale - ½ litri lapte/zi/persoană
- Radiologie - ½ litri lapte/zi/persoană
- Secția ATI- Anestezie II - ½ litri lapte/zi/persoană
- Bloc Operator Staționar Coposu - ½ litri lapte/zi/persoană

Staționar I și III

- Agenții DDD din cadrul Serviciului SPIAAM - ½ litri lapte/zi/persoană
- Personalul care lucrează în Bloc Alimentar - ½ litri lapte/zi/persoană

Personal expus radiațiilor ionizate

- Laboratorul de radiologie și imagistică - ½ litri lapte/zi/persoană
- UPU- Compartiment de Radiologie și imagistică - ½ litri lapte/zi/persoană
- Laboratorul de angiografie, cateterism și cardiologie intervențională - ½ litri lapte/zi/persoană
- Bloc Operator Staționar I, Bloc Operator Staționar III, Bloc Operator Urologie - ½ litri lapte/zi/persoană
- Laborator CPRE - ½ litri lapte/zi/persoană
- Secția ATI – Anestezie I și III- ½ litri lapte/zi/persoană
- Laborator de Medicină Nucleară - ½ litri lapte/zi/persoană
- Secția de Radiologie Intervențională - ½ litri lapte/zi/persoană



1. Laboratoarele de analize medicale si de cercetare în toate specialitatile: 1/2 l lapte/zi/persoana.
2. Laboratoarele de anatomie patologica, morgi, prosecturi, laboratoare de medicina legala, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoana.
3. Statii de sterilizare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana. Semnatura
4. Deratizare, dezinsectie, dezinfectie si alte compartimente similare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
5. Personalul de întretinere si reparare instalatii sanitare, vidanjare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
6. Lucratori de curatenie, colectare material infectios, rampa de gunoi, deseuri medicale: 1/2 l apa minerala/ zi/persoana.
7. Statie de neutralizare deseuri medicale: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
8. Statie de clorinare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
10. Magazin centrala de materiale: 1/2 l apa minerala/zi/ persoana.
11. Centrala termica: 1 l apa minerala/zi/ persoana.

ANEXANr.4

Numarul de zile de concediu de odihna suplimentar pe locuri de munca si în functie de conditiile de desfasurare a activitatii

CAPITOLUL 1

Se acorda 3 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

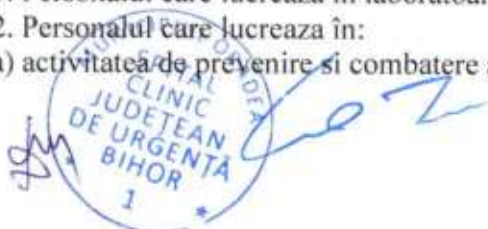
1. Personalul care lucreaza la:
 - a) dezinfectie, dezinsectie, deratizare;
 - b) statii de colectare si neutralizare a deseurilor periculoase;
 - c) ergoterapie din unitati, sectii si compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrica si neurologie pediatrica;
 - d) spalarea manuala, calcatul manual al confectiilor si echipamentelor, precum si calcatul cu presa;
 - e) personalul care lucreaza în centrale telefonice cu 100- 250 posturi, activitate permanenta;
 - f) statii de colectare si neutralizare a deseurilor periculoase.
2. Personalul care îngrijeste si creste animale de laborator, precum si cel care lucreaza cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza în cabinete de consultatii de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie si arsi.
4. Personalul sanitar din unitati farmaceutice care au sediul în unitati, sectii, compartimente si cabinete de consultatii de tuberculoza activa si boli infectioase.
5. Muncitorii de întretinere si deservire a utilajelor cu zgomot ce depaseste 90 dB, certificate de autoritatea competenta în domeniu.
6. Personalul care utilizeaza materiale dentare (alte substante preparate cu solventi aromatici).
7. Personalul care lucreaza în bucatariile unitatilor sanitare.
8. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza în sectii si compartimente cu paturi de chirurgie.

CAPITOLUL

2

Se acorda 4 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza în laboratoare sau compartimente de microproductie.
2. Personalul care lucreaza în:
 - a) activitatea de prevenire si combatere a bolilor transmisibile;



42



b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupationala) din unitati, sectii si compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.

3. Personalul sanitar care lucreaza în sectii si compartimente, cu paturi, de copii distrofici.

4. Personalul care lucreaza direct la cercetarea si productia serurilor si vaccinurilor.

5. Muncitorii si personalul de administratie din unitati si sectii exterioare, cu paturi, de tuberculoza activa si de boli infectioase.

6. Personalul sanitar din cabinete de consultatii de tuberculoza si boli infectioase.

7. Personalul care lucreaza în laboratoare sau compartimente de cercetari si analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

8. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza în unitati, sectii si compartimente, cu paturi, de traumatologie si ortopedie.

9. Personalul care lucreaza pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

CAPITOLUL

3

Se acorda 5 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la repararea si întretinerea aparaturii de radiologie si roentgenterapie, medicina nucleara, igiena radiatiilor nucleare, terapie cu energii înalte si de fizioterapie.

2. Personalul care efectueaza analize chimice, toxicologice, biologice si biochimice din laboratoare si compartimente de medicina legala.

3. Personalul care lucreaza în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanenta.

4. Personalul care presteaza activitati în centrale termice pe baza de combustibil solid si lichid.

5. Personalul care lucreaza în activitati de fizio-electro- maso-termo-balneo-terapie.

6. Personalul sanitar care lucreaza în statiile centrale de sterilizare.

CAPITOLUL

4

Se acorda 6 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucreaza în sectii si compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.

2. Personalul sanitar care lucreaza pe nave si ambarcatiuni pentru pescuitul maritim si oceanic, sub pavilion românesc.

3. Personalul care manipuleaza si utilizeaza mercurul la construirea, repararea si întretinerea, etalonarea si verificarea aparatelor de masura si control cu mercur, precum si a întrerupatoarelor cu mercur.

4. Personalul care confectioneaza, prin suflare, aparatura de laborator din sticla de quart si sticla cu plumb.

5. Personalul care lucreaza în laboratoare nediferentiate de analize medicale.

6. Personalul care lucreaza în spalatorii din unitati sanitare.

7. Personalul sanitar din cabinetele de consultatii de psihiatrie si neuropsihiatrie.

8. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza în blocul operator, blocul de nasteri/sali de nasteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în sectii/compartimente de neurologie, neurochirurgie.

9. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza în serviciul/compartimentul de prevenire a infectiilor asociate asistentei medicale, Institutul National de Hematologie Transfuzionala "Prof. Dr. C.T. Nicolau" Bucuresti, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguina regionale/judetene si al municipiului Bucuresti, în laboratoarele de cardiologie si radiologie interventionala, în laboratoarele de endoscopie interventionala, unitati de accidente vasculare cerebrale



43



acute (UAVCA)/unitate de urgente neurovasculare, genetica medicala, unitati de supraveghere si tratament avansat al pacientilor cardiaci critici (USTACC).

CAPITOLUL

5

Se acorda 8 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unitati, sectii si compartimente TBC, SIDA si de boli infectioase.
2. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza în sectii si compartimente de îngrijiri paliative, sectii si compartimente de oncologie medicala, oncologie pediatrica, radioterapie, hematologie oncologica, transplant de organe, sectii/compartimente pentru arsi, centru pentru arsi.
3. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar din unitati, sectii si compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrica si de recuperare neuromotorie si neuropsihomotorie, neuromusculara si neurologica.
4. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza în sectii si compartimente de ATI, de terapie intensiva si de terapie acuta, si care lucreaza în activitatea de anestezie, hemodializa, epidemii deosebit de grave si altele asemenea, stabilite de Ministerul Sanatatii.
5. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza în asistenta medicala de urgenta si transport sanitar, acordata prin serviciile de ambulanța si structurile de primire a urgentelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum si operatorii- registratorii de urgenta.

CAPITOLUL 6

Se acorda 9 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care își desfășoară activitatea în:
 - a) unitati nucleare de categoria I de risc radiologic;
 - b) unitati nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

CAPITOLUL 7

Se acorda 10 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

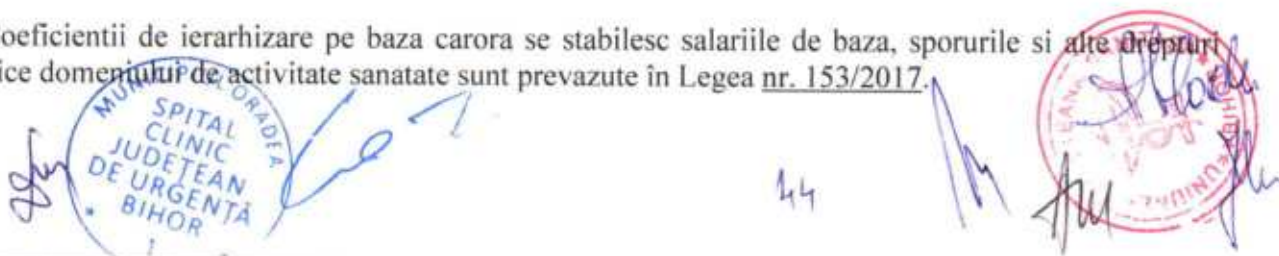
1. Personalul care lucreaza la autopsie, prosecturi, în sali de disectie si în laboratoare sau compartimente de anatomie patologica si de medicina legala.
2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucreaza în mine de carbuni, de minereuri feroase si neferoase, de substante si minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care își desfășoară activitatea în:
 - a) unitati nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
 - b) unitati nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTA: Salariatii care lucreaza la unul din locurile de munca prevazute în prezenta anexa si care dau dreptul la mai multe conditii de odihna suplimentare vor primi un singur concediu de odihna suplimentar, si anume pe cel mai mare.

ANEXA Nr. 5

Sporul de vechime în munca

1. Coeficientii de ierarhizare pe baza carora se stabilesc salariile de baza, sporurile si alte drepturi specifice domeniului de activitate sanatare sunt prevazute în Legea nr. 153/2017.



2. Coeficientii prevazuti în anexa pentru functiile de executie corespund nivelului minim al fiecărei functii, la care se adauga 5 gradatii corespunzatoare tranșelor de vechime în munca.

3. Tranșele de vechime în munca, în functie de care se acorda cele 5 gradatii potrivit alin. (2), sunt urmatoarele:

- gradatia 1 - de la 3 ani la 5 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza cu cota procentuala de 7,5%, rezultând noul salariu de baza;
- gradatia 2 - de la 5 ani la 10 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultând noul salariu de baza;
- gradatia 3 - de la 10 ani la 15 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultând noul salariu de baza;
- gradatia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultând noul salariu de baza;
- gradatia 5 - peste 20 de ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultând noul salariu de baza.

4. Gradatia corespunzatoare tranșei de vechime în munca se plateste cu începere de la data de întâi a lunii urmatoare celei în care s-a împlinit vechimea în munca, prevazuta la tranșa respectiva.

5. Pentru acordarea gradatiei corespunzatoare tranșei de vechime în munca, angajatorul va lua în considerare integral si perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

ANEXA Nr. 6

Echipamentul de protectie

- încaltaminte - 1/an;
- pantaloni - 2/an;
- fuste - 1/an;
- bluze - 2/an;
- halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;
- halate doc - 2/an;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- calote - 2/an;
- manusi si masti - dupa necesitati;
- sorturi - dupa necesitati;
- cizme de cauciuc - dupa necesitati;
- casca de protectie - dupa necesitati;
- ochelari de protectie - dupa necesitati;
- centura de siguranta - dupa necesitati.

Personalul de interventie din cadrul serviciilor de ambulanta va beneficia de echipamentul de protectie specific conform legii.

Materiale igienico-sanitare:

a) se acorda întregului personal:

- sapun - 1/luna/persoana;
- hârtie igienica - 1/luna/persoana;
- perii de unghii - 1/an/persoana;

b) substante dezinfectante de uz personal urmatoarelor personal:

- instalator sanitar;



- spalatoreasa;
- personalului de la statia de neutralizare deseuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curatenie.

ANEXA Nr. 7

Procedura privind asigurarea egalitatii de sanse si interzicerea discriminarii

Nota de fundamentare:

Legislatia actuala privind egalitatea de sanse si interzicerea discriminarii prevede obligativitatea introducerii, în contractele colective, inclusiv la nivel de sector, de clauze de interzicere a faptelor de discriminare si, respectiv, clauze privind modul de solutionare a sesizarilor/reclamatiiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte (art. 13 din Legea 202 din 2002 privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati).

Art. 1. - Prin egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati în relatiile de munca se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru munca de valoare egala;
- d) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic si profesional;
- f) conditii de încadrare în munca si de munca ce respecta normele de sanatate si securitate în munca, conform prevederilor legislatiei în vigoare, inclusiv conditiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natura salariala, precum si la sistemele publice si private de securitate sociala;
- h) organizatii patronale, sindicale si organisme profesionale, precum si la beneficiile acordate de acestea.

Sectionea I

Hartuirea sexuala

Art. 2. - Hartuirea sexuala reprezinta orice forma de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice alta conduita cu conotatii sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica si psihica a persoanelor la locul de munca.

Art. 3. - a) Angajatorul nu va permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si va face public faptul ca încurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala, indiferent cine este ofensatorul;

b) Angajatorul va informa toti salariatii de regulile de conduita ce trebuie respectate si de sanctiunile aplicabile, în cazul încalcarii acestora;

c) Angajatorul va include hartuirea sexuala pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art. 4. - Angajatorul împreuna cu reprezentantii sindicatelor vor oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de hartuire sexuala, vor conduce investigatia în mod strict confidential si, în cazul confirmarii actului de hartuire sexuala, vor propune masuri disciplinare corespunzatoare. Acestea pot merge de la avertisment pâna la transferul hartuitorului.

Art. 5. - Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va contine relatarea detaliata a incidentului reclamat.

Art. 6. - Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 saptamâni, daca sesizarea este întemeiata si daca va fi însoțita de cercetari.



46



Art. 7. - Investigatorii vor cerceta faptele cu atentie, iar la terminarea investigatiei vor comunica partilor implicate rezultatul anchetei si ceea ce se intentioneaza sa se faca, într-un termen ce nu va depasi 8 saptamâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viata al reclamantului.

Art. 8. - Daca se stabileste ca a avut loc un act de hartuire sexuala, hartuitorului i se vor aplica sanctiuni disciplinare corespunzatoare, în termen de 2 saptamâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferata împotriva vointei sale. Masurile vor fi comunicate în scris si reclamantului, si reclamatului.

Art. 9. - Daca se stabileste ca nu a avut loc hartuirea sexuala, se va comunica reclamantului care, daca doreste, se poate adresa justitiei.

Art. 10. - Daca actul de hartuire sexuala la locul de munca vine din partea unei persoane care nu este angajata în unitatea respectiva, victima se va adresa sefului ierarhic.

Art. 11. - Dosarele cu plângerile de hartuire sexuala vor fi pastrate confidential cel putin 3 ani de la data rezolvarii lor.

Art. 12. - Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hartuire sexuala, atât împotriva reclamantului, cât si împotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare si vor fi sanctionate conform legii în vigoare.

Art. 13. - În cazul în care ancheta stabileste ca reclamantul a adus acuzatii false, cu rea-credinta, acesta va raspunde potrivit legii.

Art. 14. - Comisia va informa conducerea anual despre numarul de sesizari primite, despre natura acestora si despre avizul dat.

Sectiunea II

Hartuirea psihologica (mobbing)

Art. 15. - Prin hartuire psihologica se înțelege orice comportament necorespunzator care are loc într-o perioada, este repetitiv sau sistematic si implica un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intentionate si care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica ori psihologica a unei persoane.

Art. 16. - Se considera a fi hartuire psihologica la locul de munca (mobbing) fara a fi enumerate exhaustiv, urmatoarele:

a) existenta unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat si având o întindere semnificativa în timp (frecventa comportamentelor de mobbing mai mult de o data pe saptamâna, pe o perioada mai mare de sase luni, este considerata valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);

b) acte de hartuire ce violeaza personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica/mentala a individului, hartuirea determinând degradarea substantiala a mediului de lucru, atragând dupa sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii fortate;

c) orice forma de discriminare la locul de munca, ce încalca principiile egalitatii de sanse constând într-un comportament repetat si anormal fata de un salariat sau un grup de salariati, care este de natura sa genereze un risc pentru respectivii salariati;

d) comportament anormal ce vizeaza un salariat si care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenintarea acestuia.

Art. 17. - Angajatorul va include hartuirea psihologica pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art. 18. - Angajatorul împreuna cu reprezentantii sindicatelor vor oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de hartuire psihologica si, în cazul confirmarii actului de hartuire, vor propune masuri disciplinare corespunzatoare. Acestea pot merge de la avertisment pâna la transferul hartuitorului.

Art. 19. - Procedura privind sesizarea, investigarea si solutionarea cazurilor de hartuire psihologica se realizeaza în conformitate cu prevederile art. 5-13 din Sectiunea I.



62

17

Handwritten signatures and a red circular official stamp of the 'Județul Cluj' (Cluj County) court, specifically the 'Secțiunea II' (Section II) and 'Birou de Urgență' (Emergency Office). The stamp includes the text 'Județul Cluj', 'Secțiunea II', 'Birou de Urgență', and 'Cluj-Napoca'.

Sectiunea III

Prevenirea discriminarii

Art. 20. - Federatiile sindicale desemneaza, în cadrul organizatiilor sindicale afiliate din unitati, reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati la locul de munca.

Art. 21. - Reprezentantii sindicali desemnati primesc de la persoanele care se considera discriminate sesizari/reclamatii, aplica procedurile de solutionare a acestora si solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor.

Art. 22. - Opinia reprezentantilor sindicali din unitati, cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati la locul de munca, se mentioneaza în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

Art. 23. - Angajatii au dreptul ca, în cazul în care se considera discriminati, sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau împotriva lui, daca acesta este direct implicat, si sa solicite sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca.

Art. 24. - Organizatiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalitatii de sanse si pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

ANEXA Nr. 8

Procedura cercetarii disciplinare prealabile

Art. 1. - Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura nu poate fi dispusa mai înainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

Art. 2. - Procedura cercetarii disciplinare prealabile este urmatoarea:

1. Odata cu luarea la cunostinta de catre angajator de savârsirea unei fapte ce ar putea fi considerata abatere disciplinara, acesta emite decizia de cercetare disciplinara.

2. Decizia de cercetare disciplinara prealabila trebuie sa descrie actiunea si inactiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încalcate, cine a facut sesizarea, data si ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinara prealabila.

3. Decizia de cercetare disciplinara prealabila împreuna cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunica celui cercetat cu semnatura de primire si sindicatului din care face parte salariatul. În cazul în care salariatul refuza primirea, aceasta va fi trimisa prin scrisoare recomandata la domiciliul sau resedinta acestuia.

4. La prima audiere sunt convocati toti salariatii care erau prezenti sau ar fi trebuit sa fie prezenti în locul si la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al carui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplina în calitate de aparator.

5. Dupa prima audiere, comisia de cercetare prealabila comunica concluziile celor audiatii.

6. Daca se considera ca exista o abatere disciplinara, comisia de cercetare disciplinara prealabila comunica celui acuzat acuzatia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzatiei si i se acorda un termen de doua zile lucratoare pentru a-si formula, într-o nota explicativa, apararea în scris si pentru a prezenta noi probe în apararea sa, inclusiv martori.

7. Dupa primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinara prealabila da curs apararilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fata comisiei în mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al carui membru este.

8. Dupa cercetarea apararilor salariatului, comisia disciplinara propune sau nu o sanctiune disciplinara.



602

48



9. Neprezentarea salariatului la convocarea facuta în vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, fara un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara realizarea cercetarii disciplinare prealabile.

10. În cursul cercetarii disciplinare prealabile, salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile în favoarea sa si sa ofere persoanei împuternicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

11. Sanctiunile disciplinare se aplica potrivit legii.

12. Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa în forma scrisa, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savârsirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data savârsirii faptei.

13. Decizia de sanctionare se comunica personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei si produce efecte de la data comunicarii.

14. Decizia de sanctionare poate fi contestata de catre salariat la instantele de judecata competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

Art. 3. - Prezenta procedura face parte de drept din toate regulamentele interne ale unitatilor carora le este aplicabil prezentul contract colectiv de munca.

ANEXA Nr. 9

Procedura privind protectia salariatilor din Sanatate împotriva agresiunilor la locul de munca

Nota de fundamentare:

Având în vedere numarul tot mai mare de agresiuni fizice si verbale împotriva angajatilor din Sanatate realizate de pacienti, apartinatori sau alte persoane;

Tinând cont de faptul ca agresiunile împotriva salariatilor sunt posibile si datorita masurilor ineficiente de securitate si protectie asigurate de angajator la locul de munca;

Pentru diminuarea numarului de cazuri de agresiuni împotriva salariatilor si în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitatile sanitare;

S-a elaborat prezenta procedura, anexa la contractul colectiv de munca la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitatile sanitare din România.

Procedura are la baza cel putin urmatoarele prevederi:

Art. 1. - Toate agresiunile fizice la locul de munca, în timpul programului de munca, împotriva angajatilor din Sanatate sunt considerate accidente de munca, beneficiind de un tratament corespunzator.

Art. 2. - (1) Salariatii beneficiaza de sprijinul unitatii în cercetarile si procesele legate de agresiunile carora le-au cazut victime.

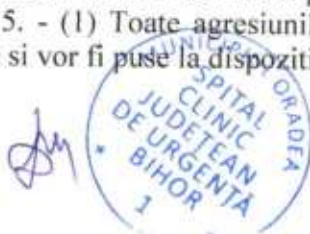
(2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintata de catre unitate, salariat, sau împreuna.

(3) Angajatorii raspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de munca sau bolilor profesionale, în masura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestatiile asigurarilor sociale de stat.

Art. 3. - Pentru a asigura protectia salariatilor, comitetele de securitate si sanatate în munca de la nivelul unitatilor au obligatia de a elabora Planul de masuri privind protectia salariatilor împotriva agresiunilor.

Art. 4. - Elaborarea caietelor de sarcini pentru achizitia serviciilor de paza si protectie se realizeaza cu respectarea Planului de masuri privind protectia salariatilor împotriva agresiunilor.

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



602

49

Handwritten signatures and a red circular stamp of the County Clinical Hospital of Urgent Care, Bihor.

(2) Respectarea programului de vizita si a regulilor privind accesul altor persoane în unitatile sanitare este parte integranta a masurilor de protectie a salariatilor.

(3) În toate unitatile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influenta bauturilor alcoolice, cu exceptia celor prezentati în calitate de pacienti sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Art. 6. - (1) Amenintarea savârsita nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directa contra unui medic, asistent medical, sofer de autosanitară, ambulantier sau oricarui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercitiul functiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercitiul functiunii, se pedepseste cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amenda.

(2) Lovirea sau orice acte de violenta savârsite împotriva persoanelor prevazute la alin. (1), aflate în exercitiul functiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercitiul functiunii, se pedepseste cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vatarea corporala savârsita împotriva persoanelor prevazute la alin. (1), aflate în exercitiul functiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercitiul functiunii, se pedepseste cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vatarea corporala grava savârsita împotriva persoanelor prevazute la alin. (1), aflate în exercitiul functiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercitiul functiunii, se pedepseste cu închisoare de la 3 la 12 ani.

