

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA
LA NIVELUL SPITALULUI ORĂȘENESC ALEȘD
INCHEIAT PENTRU PERIOADA 2023-2025**

SPITALUL ORĂȘENESC ALEȘD

Intrare/ieșire Nr. 185

Ziua 12 Luna 01 Anul 2023

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA
AL JUD. BIHOR

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Nr. Inreg./Data 5 02.02.2023

INREGISTRAT LA INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA BIHOR, CU NR.

În temeiul Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și al Legii nr. 53/2003 republicată privind Codul muncii,

INTRE:

1. SPITALUL ORĂȘENESC ALEȘD, reprezentat de către manager – Ec. Cret Florin, în calitate de angajator

și

2. FEDERATIA SANITAS DIN ROMANIA, în baza împuternicirii Federației Sanitas din România din cadrul Spitalului Orașenesc Aleșd reprezentat de d-l Gavriluț Marius Gabriel – as. med. principal

precum și

3. REPREZENTANTUL SALARIATILOR ALES ÎN BAZA PROCESULUI VERBAL DE ALEGERE, DIN CADRUL SPITALULUI ORĂȘENESC ALEȘD

CAPITOLUL 1 Dispoziții generale

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

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

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

(4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator, respectiv SPITALULUI ORĂȘENESC ALEȘD.

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

Art. 2. - Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplică și produce efecte în cadrul SPITALULUI ORĂȘENESC ALEȘD.

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

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

b) măsurile de sănătate și securitate în munca;

c) timpul de munca și timpul de odihnă;

d) alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca și acordarea de facilități acestora;

e) formarea și perfecționarea profesională;

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

g) obligațiile salariaților;



Handwritten signatures of the representatives of the employer and the trade union.

h) stabilirea modalitatii 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 ORĂȘENESC ALEȘD, 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 comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.

(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 prelungește 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 înregistrării lui la ITM Bihor. In acest contract modificarile aduse produc aceleasi efecte ca si contractual de la data înregistrării.

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 său afișându-se în acest sens pe site-ul Spitalului Orășenesc Aleșd și implicit pe INTRANETUL unității sanitare la folderul CCM SOA 2023-2025.

Art. 11. - (1) Pentru solutionarea pe cale amiabila a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării 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.

Stampa circulară roșie: PRIMĂRIA ALEȘD, SPITALUL ORĂȘENESC ALEȘD, CUI 4-45851. Sub semnătură: Leng, [semnătură], [semnătură].

Stampa circulară roșie: JUDEȚUL BIHOR, ÎNALȚĂ CURTE DE JUSTIȚIE. Sub semnătură: [semnătură], [semnătură] 2, [semnătură], [semnătură].

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 încălcări 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 situatiile în care, în privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract si se vor aplica de drept salariatilor.

Art. 15. - (1) Partile se obliga ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de munca sa nu promoveze acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca.

(2) Partile garanteaza respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social si ale prezentului contract colectiv de munca în cazul în care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.

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

(2) La cererea uneia dintre partile semnatare, în cazul aparitiei unor modificari legislative, partile vor proceda la renegocierea unor clauze, dupa caz.

(3) La cererea uneia dintre partile semnatare, în cazul aparitiei unor drepturi si obligatii suplimentare ale salariatilor, prezentul contract colectiv de munca va fi pus în concordanta cu modificarile survenite în contractul colectiv de munca la nivel superior sau cu acordurile/înțelegerile încheiate la toate nivelurile.

(4) Pâna la finalizarea procedurilor prevazute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislatiei în vigoare.

(5) Prezentul contract colectiv de munca va fi modificat corespunzator în cazul schimbarii prevederilor legale referitoare la organizarea si functionarea sindicatelor si patronatelor reprezentative.

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

(7) Orice clauza care presupune acordarea de drepturi banesti va fi negociata de partile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificarii si evidentierii corespunzatoare a bugetului destinat organizarii si functionarii sistemului sanitar.

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de munca

Art. 17. - (1) Drepturile si obligatiile salariatilor sunt prevazute în contractele individuale de munca, încheiate conform legii si prevederilor prezentului contract.

(2) Normativele de personal se elaboreaza la nivelul Ministerului Sanatatii, cu acordul organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca si se aproba prin ordin al ministrului sanatatii.

Art. 18. - (1) Încheierea contractului individual de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constitutionale ale salariatului si potrivit prevederilor contractelor colective

PRIMĂRIA A. P. 22
SPITALUL
ORĂDEA
ALEXANDRU
CUI 4-2022

Lungu

BIHOR
SANITATE
3

Blădeu

de munca încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unitati si la nivel de unitate, dupa caz.

(2) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de sanse si tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, vârsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor decurgând din contractele colective de munca. În acest sens, din comisiile de angajare si sustinere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. Procedura privind egalitatea de sanse este cea prevazuta la Anexa nr. 9.

(3) Criteriile privind angajarea si promovarea în functii, grade si trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sanatatii, de comun acord cu organizatiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de ramura sanitara.

(4) Angajatorul se obliga sa comunice salariatilor si reprezentantilor sindicatelor din unitatea respectiva, afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii 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 conducerei 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 semnatare 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.

PRIMĂRIA A
SPITALUL
ORĂȘUL
ALEȘU
CUI 4

4
Hade
Hulson

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

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

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

- a) identitatea partilor;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- o) regulamentul intern aplicabil la nivel de unitate;
- p) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului;
- q) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- r) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regasească 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

PRIMĂRIA A
SPITALUL
ORĂDEA
A-EST
CUI 4

5

competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii de catre angajator a obligatiei de informare.

(15) În afara clauzelor generale prevazute la alin. (10), între parti pot fi negociate si cuprinse în contractul individual de munca si alte clauze specifice, în conditiile legii.

(16) Sunt considerate clauze specifice, fara ca enumerarea sa fie limitativa:

- a) clauza cu privire la formarea profesionala;
- b) clauza de neconcurenta;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidentialitate.

(17) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinile profesionale.

(18) Angajatorul poate cere informatii în legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la functiile îndeplinite si la durata angajarii si numai cu încunostintarea prealabila a celui în cauza, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protectia datelor cu caracter personal.

(19) Atât în contractul individual de munca, cât si în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al caror quantum este cunoscut.

Art. 20. - (1) Încadrarea salariatilor în unitati se face numai prin concurs, examen sau transfer, dupa caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de functii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitatile fiecărei unitati, cu consultarea scrisa a reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocuparii unui post vacant nu s-au prezentat mai multi candidati, încadrarea în munca se face prin examen.

Art. 21. - (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere astfel:

a) medici, farmacisti, biologi, biochimisti, chimisti, profesori CFM, fiziokinetoterapeuti, asistenti medicali, dentisti, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurta durata sau postliceale:

- 20 de zile - daca au mai fost angajati în alta unitate sanitara;
- 30 de zile - daca au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitara;
- 90 de zile - debut în profesie;

b) 30 de zile - alt personal cu pregatire superioara, superioara de scurta durata sau postliceala;

c) 20 de zile - pentru personalul cu pregatire medie ce urmeaza sa se angajeze în functii de executie medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, namolari etc.;

d) 30 de zile - pentru personalul cu pregatire medie ce urmeaza sa se angajeze în functii de executie, 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;

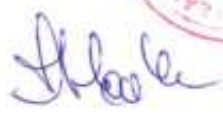
g) 45 de zile - pentru personalul provenit din alta unitate similara ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere;

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









6

- 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) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

(3) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

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

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

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

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

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

(9) Perioada de proba constituie vechime în munca.

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

Art. 22. - (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

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

Art. 23. - (1) În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioada nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, la cerere.

(3) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat munca suplimentară.

PRIMĂRIA A
SPITALUL
DE INFECTI
A. EST
CUI 4

Sanitarius
H. Bodea
Paula
Paula

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

Art. 25. - Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de munca cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate afiliat la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Art. 26. - (1) Contractul individual de munca nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fără acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfăcerea contractului individual de munca se va face ținând 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. 4 la prezentul contract colectiv de munca.

(2) Contractul individual de munca cu timp parțial pentru desfasurarea 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 desfasurarea 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) Salariații 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;


Lucy R. R. R.


Blader
F. R. R.
8

- k) la negociere colectiva si individuala;
- l) de a participa la actiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) sa fie informat despre orice modificare care apare în legatura cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de munca si timpul de odihna;
- o) sa fie informat de orice modificare a relatiilor de subordonare si colaborare la locul sau de munca;
- p) sa nu se supuna niciunei încercari de subordonare din partea altei persoane decât cea a sefului direct;
- q) sa-si informeze seful direct de orice încercare de încalcare a drepturilor sale;
- r) sa refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de munca sau în fisa postului, daca el considera ca acele sarcini nu corespund pregatirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) sa informeze angajatorul de orice încercare de încalcare a sarcinilor de serviciu de catre seful direct si de orice încercare de stabilire a unei relatii de subordonare de catre alta persoana decât a sefului sau direct;
- t) sa solicite asistenta organizatiei sindicale în cazul suspiciunii de sanctionare datorita exercitarii drepturilor sale;
- u) sa solicite asistenta organizatiei sindicale în toate situatiile în care îi este periclitat locul de munca, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevazute în contractul colectiv de munca sau în legislatia în vigoare;
- v) sa-i fie evaluate în mod obiectiv performantele profesionale;
- w) dreptul de a sesiza cu buna-credinta cu privire la orice fapta care presupune o încalcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bune administrari, eficientei, eficacitatii, economicitatii si transparente, potrivit legii;
- x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator.
- y) alte drepturi 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.

PRIMARIA A 722
SPITALUL
ORL-NEFI
CUI 4

[Signature]

UNITATEA SANITARA
CUI 4

[Signature]
[Signature]
[Signature]

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr. 10 la prezentul contract;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;
- h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. În unitățile unde nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la o federație reprezentativă din sectorul de activitate. În lipsa acestora consultarea are loc cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- 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 semnată la prezentul 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 semnată la prezentul 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;



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

(3) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 30 alin. (1) este interzis.

(4) Pentru implementarea auditului timpului de munca în sectorul bugetar Sanatate se aplica Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de munca. Metodologia 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.

III. Modificarea contractului individual de munca

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

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

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca și timpul de odihnă.

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

a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca 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 corelate;

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 munca.

(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 munca 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.



Long



11
Balsan

Art. 34. - Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamântul salariatului, în cazul unor situatii de forta majora prevazute de lege, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de munca

Art. 35. - (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

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

Art. 36. - (1) La suspendarea contractului individual de munca din initiativa salariatului, locul de munca se pastreaza, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja alta persoana cu contract de munca pe perioada determinata.

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de munca intervine din initiativa salariatului pentru formare profesionala sau prin acordul partilor, angajatorul va informa în scris reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, iar perioada pentru care se solicita suspendarea contractului individual de munca va fi respectata întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de munca dupa expirarea perioadei de suspendare în cazurile mentionate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Art. 37. - (1) Pentru suspendarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului este necesara consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se gaseste în situatia cercetarii disciplinare, angajatorul are obligatia de a informa, la cerere, reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca de stadiul cercetarilor, precum si de concluziile comisiei de disciplina anterior emiterii deciziei.

Art. 38. - (1) Contractul individual de munca se suspenda de drept în urmatoarele situatii:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- c) carantina;
- d) exercitarea unei functii în cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei functii de conducere salarizate în sindicat;
- f) forta majora;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în conditiile Codului de procedura penala;
- h) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca în termen de 6 luni salariatul nu si-a reînnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca înceteaza de drept;
- i) în alte cazuri expres prevazute de lege.

(2) Pe perioada suspendarii de drept a contractelor individuale de munca, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentantilor organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate/afiliate la o federatie reprezentativa la nivel de sector/la o organizatie sindicala semnatare a prezentului contract, dupa caz, ce se va acorda în termen de 3 zile lucratoare.

PRIMARIA A
SPITALUL
ORASTI NESI
CUI 4-2008

12

obligatii care împiedica executarea contractului de munca, precum si în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar continutul masurii împiedica executarea contractului de munca;

d) pe durata detasarii;

e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazul prevazut la alin. (1) lit. a), daca se constata nevinovatia celui în cauza, salariatul isi reia activitatea avuta anterior si i se va plati, în temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului numai în cazul în care a fost trimis în judecata de catre angajator.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se va acorda în termen de 3 zile lucratoare.

Art. 41. - (1) Pe durata reducerii si/sau a întreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati în activitatea redusa sau întrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat.

(2) Pe durata reducerii si/sau a întreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea sa dispuna reînceperea activitatii.

Art. 42. - Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul partilor, în cazul concediilor fara plata, si pentru interese personale altele decât cele prevazute de lege, pe o durata de maximum 12 luni, cu avizul organizatiilor sindicale.

Art. 43. - Pe durata concediilor fara plata, persoanele respective isi pastreaza calitatea de salariat.

V. Înctetarea contractului individual de munca

Art. 44. - Contractul individual de munca poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;

c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, în cazurile si în conditiile limitativ prevazute de lege.

Art. 45. - Contractul individual de munca înceteaza de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si în cazul dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a încetat existenta conform legii;

b) la data ramânerii irevocabile a hotarârii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;

c) la data îndeplinirii cumulative a conditiilor de vârsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salariata care opteaza în scris pentru continuarea executarii contractului individual de munca, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii conditiilor de vârsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicarii deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârsta cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicarii deciziei medicale asupra capacitatii de munca în cazul invaliditatii de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca de la data la care nulitatea a fost constatata, prin acordul partilor sau prin hotarâre judecatoreasca definitiva;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data ramânerii definitive a hotarârii judecatoresti de reintegrare;



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

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

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

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

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

Art. 46. - (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

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

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

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

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

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

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

Art. 47. - (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

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

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

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.

c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 19 alin. (10), art. 21 alin (1) - (3), art. 30 și art. 160 din prezentul contract colectiv de muncă.

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.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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 semnate.

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

Art. 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;
- k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 130 alin. 7.

(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 semnate ale prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
- d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

Art. 53. - (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(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 muncă, 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 muncă vacante în unitate compatibile



[Handwritten signature]

16
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

(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

[illegible]

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 inaptitudinilor 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 cautarea 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 partile 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 dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

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

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

PRIMĂRIA A
SPITALUL
ORDINĂRI
CUI 4

18

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de munca continua sa își produca toate efectele. În aceasta perioada, salariatul este obligat sa își îndeplinească 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 ocupării posturilor vacante.

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

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

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

Art. 65. - (1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unitati, sectii, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar 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 și 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 și celelalte drepturi prevazute în contractele colective de munca se pastrează pe toata durata derulării contractului și se acorda cel puțin la nivelul prevazut de reglementările în vigoare pentru unitatile sanitare publice.

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Sanatatii va consulta organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca în ceea ce privește posturile reduse și salariatii care urmează 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 și a sanatatii salariatilor.

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

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

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

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

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 și aplicarea deciziei în domeniul securitatii și sanatatii în munca, potrivit Legii securitatii și sanatatii în munca nr. 319/2006, cu

PRIMĂRIA A
SPITALUL
ORĂDEA
CUI 4



19



modificarile si completările ulterioare, la nivelul unitatilor se vor organiza, dupa caz, comitete de securitate si sanatate în munca.

(3) În stabilirea masurilor privind conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele principii de baza:

a) masurile luate trebuie sa vizeze în primul rând asigurarea sanatatii si securitatii în munca a lucratorilor, precum si ameliorarea conditiilor de munca;

b) masurile luate de catre angajator pentru ameliorarea conditiilor de munca se realizeaza cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;

c) partile sunt de acord ca, în sistemul sanitar, conditiile corespunzatoare de lucru nu pot exista fara asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor si a documentelor specifice muncii potrivit legii.

(4) Partile se angajeaza sa faca demersurile necesare pentru instituirea Sistemului Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sanatate de monitorizare a îmbolnavirilor din sectorul bugetar Sanatate si identificarea situatiilor care au caracter de boli profesionale.

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

Art. 68. - Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor în toate aspectele legate de munca. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de munca si activitati prestate. Atunci când exista posibilitatea ca angajatul sa se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

Art. 69. - Masurile specifice de securitate si sanatate în munca cu caracter general luate la nivelul unitatii vor fi prevazute în regulamentul intern.

Art. 70. - (1) În cadrul propriilor responsabilitati, angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea în aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea si punerea în aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursa;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, în vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;

e) luarea în considerare a evolutiei 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 masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;

i) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

Art. 71. - (1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii în munca.

(2) În elaborarea masurilor de securitate si sanatate în munca, angajatorul se consulta cu sindicatele afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract, precum si cu comitetul de securitate si sanatate în munca.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 72. - Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, în conditiile legii.

Art. 73. - (1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai în domeniul securitatii si sanatatii în munca.

(2) Instruirea se realizeaza periodic prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator, împreuna cu comitetul de securitate si sanatate în munca si cu sindicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.

(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 desfasoare activitatea în conformitate cu pregatirea 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 desfasoara 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 desfasurare 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



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima în bugetul anual de venituri si cheltuieli al fiecarei 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 fiecarei 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 înlaturarea efectelor acestora.

Art. 82. - (1) În cazul aparitiei unor divergente legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, partile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele parti. Cheltuielile ocazionate de expertiza vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

(2) Evaluarea încarcarii suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu si a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de munca, elaborata în baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de munca. Metodologia si procedura vor fi negociate cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmând sa fie introduse în cadrul acestuia prin act aditional.

(3) În cazul aparitiei unor divergente legate de rezultatele aplicarii procedurii, partile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de munca, de catre un organism specializat.

(4) Cheltuielile ocazionate de solutionarea divergentelor cu privire la modificarea normelor de munca vor fi suportate de angajatori din sumele colectate prin contributia salariatilor care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.

Art. 83. - (1) Locurile de munca, categoriile de personal, marimea concreta a sporului, precum si conditiile de acordare a acestuia se stabilesc de catre ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru conditii de munca aprobat prin HG 153/2018, având la baza buletinele de determinare sau, dupa caz, expertizare, emise de catre autoritatile abilitate în acest sens.

(2) Pentru conditii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabileste de conducerea fiecarei unitati sanitare cu personalitate juridica, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de sistem sanitar si cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri si cheltuieli.

(3) Prevederile alin. (1) si (2) se aplica cu respectarea reglementarilor legale în materie.

(4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru conditii deosebit de periculoase, la nivel de unitati sanitare, procedura va fi negociata cu 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. 84. - (1) Reducerea timpului normal de lucru si alimentatia compensatorie de protectie se acorda obligatoriu de catre angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 5.

(2) Echipamentul de protectie se asigura de catre angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerintele minime de securitate si sanatate pentru utilizarea de catre lucratori a echipamentelor individuale de protectie la locul de munca.



(3) Materialele igienico-sanitare, precum si echipamentul de protectie sunt asigurate obligatoriu de catre angajator, în cantitatea si de calitatea necesare asigurarii unei asistente medicale corespunzatoare, potrivit Anexei nr. 8.

(4) Concediile de odihna suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentantii Ministerului Sanatatii si cei ai organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, se acorda potrivit prevederilor Anexei nr. 6.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri si cheltuieli al unitatii sumele necesare alimentatiei compensatorii de protectie prevazute la Anexa nr. 5, precum si pentru materialele igienico-sanitare si echipamentul de protectie prevazute în Anexa nr. 8.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării si a acordării, concediile de odihna suplimentare prevazute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 6, se acorda cu avizul reprezentantilor sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(7) Asigurarea masurilor de protectie a sanatatii salariatilor prevazute la alin. (1) - (4) va constitui un indicator de evaluare pentru activitatea managerului.

Art. 85. - (1) Angajatorul este obligat sa asigure, cel putin o data pe an, examinarea medicala gratuita si completa a salariatilor.

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

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

(4) Unitatile sanitare publice elibereaza, în regim gratuit, personalului contractual din unitatile sanitare certificatul prenatal 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 își schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeasi natura sunt mai mici la noul loc de munca.

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

(2) Reclassificarea locurilor de munca se face de catre aceleasi parti care au facut clasificarea initiala, printr-un înscris additional 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 realizării 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.

PRIMARIA A
SPITALUL
DORNA NESI
CUI 4
Tany

PRIMARIA A
SPITALUL
DORNA NESI
CUI 4
Hlodeu
Fulgar
12.07

(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de munca, dotate cu apa caldă și rece. Ele includ spațiile de tip veghe și camerele de așteptare din timpul garzii.

(4) La cererea sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

Art. 91. - (1) Partile se obliga să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

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

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie. 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. 92. - Angajatorul se obliga să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în munca a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și 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 înainte oricărui 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) Încălcarea 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 disciplinara a persoanelor vinovate, potrivit legii.

PRIMĂRIA A
SPITALUL
GRAT. NESTI
CUI A



24



Art. 94. - Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai organizațiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

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 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.



[Handwritten signatures in blue ink]



[Handwritten signatures in blue ink]

CAPITOLUL 5

Timpul de munca si timpul de odihna

Art. 103. - (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

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

Art. 104. - (1) Pentru salariații angajați cu normă întreaga durata normală a timpului zilnic de munca este, de regula, 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 munca durata normală a timpului zilnic de munca 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 munca în cadrul săptămânii este, de regula, 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 munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe săptămână.

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

(2) Prin excepție, durata timpului de munca, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de munca, 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 munca.

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau afiliate la federații reprezentative, 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 unități cu activitate de 5 zile pe săptămână beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.

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

(3) 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 munca.

(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







26

personal aprobate prin buget si cu respectarea procentului prevazut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

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

(6) Munca prestata si platita conform alin. (2) si (4) nu se compenseaza si cu timp liber corespunzator.

(7) Munca suplimentara se salarizeaza conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.

(8) Personalul prevazut la alin. (2) are dreptul lunar la cel putin doua repausuri saptamânale în zilele de sâmbata si duminica, cumulate.

Art. 108. - (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul saptamânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unitatii, cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Programul de lucru inegal poate functiona numai daca este specificat expres în contractul individual de munca.

Art. 109. - (1) Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.

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

Art. 110. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor cu acordul sau la solicitarea acestora în cauza si cu avizul reprezentantilor sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract, aceasta posibilitate fiind prevazuta în regulamentul intern si în contractul individual de munca.

(2) Durata zilnica a timpului de munca individualizat este împartita în doua perioade: o perioada fixa în care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, în care salariatul își alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(3) Programul individualizat de munca poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor art. 104 si 106.

(4) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(5) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(6) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

(7) Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de câte ori este solicitat.

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

Art. III. - (1) Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afisând în loc vizibil la locul de munca o copie a pontajului, cât si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de câte ori este solicitat.

(2) Sedintele de lucru se vor desfasura doar în timpul programului.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.

Art. 112. - (1) Munca prestata în afara duratei normale a timpului de munca săptămânal aferente unui contract cu timp integral este considerată munca 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 munca suplimentară, angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.

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

(5) Numărul maxim de ore de munca suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

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

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

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

(9) Derogarile de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

Art. 113. - Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

Art. 114. - (1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai caror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

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

Art. 115. - (1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de munca fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentanților sindicatului din unitate afiliat organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

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

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

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

(5) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Art. 116. - În cazurile în care durata zilnică a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauza de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin regulamentul intern.

Art. 117. - (1) Salariații au dreptul între două zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

Art. 118. - Zilele de sărbătoare legale în care nu se lucrează 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 lucratoare.

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. 5).

(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 alaptea 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 alaptea 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

PRIMĂRIA A
SPITALUL
ONAN-NEST
CUI A

29

Handwritten signatures and stamps.

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

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

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

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

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

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

- a) pentru o vechime de 0-1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1-5 ani (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 munca, 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 munca.

PRIMĂRIA A PZ
SINDICATUL
CUI 4



30



Art. 126. - (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decât salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute în contractul individual de munca.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

(3) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare înainte de plecarea în concediu sau odata cu plata lunara a drepturilor salariale.

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

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna în caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. În acest caz, angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihna.

Art. 128. - (1) Salariatii nevazatori, alte persoane cu handicap si tinerii în vârsta de pâna la 18 ani reprezentati de organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul la un concediu de odihna suplimentar, conform prezentului contract colectiv de munca.

(2) Concediul suplimentar de odihna cuvenit salariatilor reprezentati de sindicatele afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca se acorda potrivit prevederilor Anexei nr. 6 la prezentul contract.

Art. 129. - (1) Drepturile cuvenite salariatilor care efectueaza concediul anual de odihna se acorda potrivit prezentului contract colectiv de munca.

(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 care nu se includ în durata concediului de odihnă, în cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

a) casatoria salariatului - 5 zile;

b) nasterea unui copil - 3 zile;

c) concediu paternal - 10 zile lucratoare sau în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 5 zile lucratoare, 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.

(4) Angajatorul are obligatia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucratoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului. Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave. În sensul art. 130 alin. (4), prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

PRIMĂRIA A
SPITALUL
DE ALTE
CUI A

31
F. Hude
G. Hude
P. Hude

(5) Perioada prevăzută la alin. (4) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(6) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(7) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(8) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (7) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(9) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (7), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (8).

(10) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor legale incidente în materie.

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 neintemeiat.

(2) În concordanța cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract.

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

Art. 132. - În cazul în care organele competente din unitati au aprobat masuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

Art. 133. - (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natură celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

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

PRIMĂRIA A
SPITALUL
ORĂȘUL NES
AVERT
EU 4-2-2023



32



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

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de munca al salariatului cu venitul cel mai mic;

b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura încetării contractului individual de munca 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 masurilor de încetare a contractului individual de munca al categoriilor de salariați menționate în art. 133 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile 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 munca.

(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 munca au dreptul de a rămâne la același loc de munca, 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 munca.

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 munca se pot stabili și alte drepturi, conform prevederilor legale.

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

a) să consemneze datele cercetării accidentului de munca 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 munca, făcută prin proces-verbal, se comunică inspectoratului teritorial de munca.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de munca, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de munca, angajatorul este obligat să comunice organizațiilor sindicale din unitate afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, inspectoratelor teritoriale de munca 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 munca cu avizul inspectoratului teritorial de munca, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, conform prevederilor legale.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

33
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

(4) Reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca 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 Sanătate 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 munca, 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 munca.

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

(2) Comisiile mixte își desfășoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecție ce respecta 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. 9.

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

PRIMĂRIA A
SPITALUL
ORĂDEA
ALESSANDRU
CUI A
Jany Kolesky

34
UNIVERSITATEA
BIBLIOTECĂ
H. H. EMINESCU
H. H. EMINESCU
H. H. EMINESCU
H. H. EMINESCU

profesionale si pentru care obtine o diploma sau un certificat care atesta aceste situatii, eliberat de institutiile abilitate conform legislatiei în vigoare.

(2) Dobândirea unei specializari si/sau largirea domeniului de competenta a personalului de specialitate se fac potrivit reglementarilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare si perfectionare profesionala cuprinde si domeniul relatiilor de munca, management, dreptul la asociere si libertatile sindicale si patronale.

(4) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariatii, inclusiv a liderilor sindicali scosi din productie.

(5) Formarea profesionala a tuturor categoriilor de salariatii va fi organizata si suportata pe cheltuiala angajatorului (unitatii) potrivit legii.

(6) Cheltuielile aferente formarii prevazute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contributia salariatilor care nu sunt membri de sindicat, în functie de nivelul organizarii, din bugetul de stat si din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinatia acestor sume.

(7) Pentru asigurarea coordonarii si finantarii formarii profesionale la nivel de sector bugetar Sanatate se constituie Agentia Sectoriala pentru Coordonarea Formarii Profesionale Continue si Fondul Unic de Finantare a Formarii Profesionale Continue a Specialistilor din Sanatate. Procedura de constituire 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.

(8) Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obtinute de asistentele medicale absolvente de postliceala în învatamântul universitar, partile convin Procedura pentru Implementarea Echivalarii Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceala. 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. 148. - (1) Formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca;
- b) obtinerea unei calificari profesionale;
- c) actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;
- d) reconversia profesionala determinata de restructurari socio-economice;
- e) dobândirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;
- f) prevenirea riscului somajului;
- g) promovarea în munca si dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesionala si evaluarea cunostintelor se fac pe baza standardelor ocupationale si de formare.

(3) Pentru coordonarea adaptarii si practicii profesionale si asigurarea transferului de experienta în sectorul bugetar Sanatate se instituie Metodologia 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. 149. - Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;
- b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- c) stagii de practica si specializare în tara si în strainatate;
- d) ucenicie organizata la locul de munca;
- e) formare individualizata;
- f) formarea organizata de partenerii sociali în domeniul relatiilor de munca si al dialogului social;


PRIMĂRIA A
SPITALUL
ORĂDEENI
BIHOR
4-2000


35
BIHOR
Orădeeni

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 căilor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia;

b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuterniciții lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afara;

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 cunoștința 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 înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, 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 Sanatate. Procedura de înființare 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. 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:

PRIMĂRIA A
SPITALUL
ORĂȘANES
ALEXANDRU
4



36



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 gradată 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.

Art. 157. - (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

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

Art. 158. - (1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile sale participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1), indemnizația de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată

PRIMĂRIA A
SPITALUL
ORĂDEA
CLUJ
[Signature]

37
[Stamp: JUDEȚUL BIHOR]
[Signature: Mihail]
[Signature: Andrei]
[Signature: Mihail]

angajatorului cu cel puțin o luna înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea institutiei de formare profesională.

Art. 159. - Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 160. - (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

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

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

Art. 161. - (1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului sau direct și avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 162. - (1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

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

(3) Stagiile de adaptare și practica profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Metodologia va fi 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. 163. - (1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

(2) Programele de pregătire menționate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

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

Art. 164. - Reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care

PRIMĂRIA 4
SPITALUL
ORFANENES
ALESSA
C. 14. 10. 1990

38
MINISTERUL
SĂNĂTĂȚII
ȘI PROTECȚIEI
CONSUMATORILOR

certifica pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

Art. 165. - (1) Angajatorul se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.

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

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

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

CAPITOLUL 8

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

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

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor afiliate organizațiilor semnate ale prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

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

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

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

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale în cercetările desfășurate de organizațiile profesionale.

Art. 167. - (1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

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

(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, partile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Sanatate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 168. - (1) Partile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

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

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

PRIMARIA
SPITALUL
GRĂDINIȘI
ALEȘU
EUL
Lung

39
Hobler
Paul sau
P. H.

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 înstiintarea privind persoanele carora li s-a efectuat operatiunea se constituie în sarcina curenta de serviciu.

PRIMĂRIA A
SOCIETATEA
GRĂDINI
NESI
LENG

40
Mist
Mac
Bubon
P. B.

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 încalcare 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 reclamatilor 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. 10.

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.

PRIMARIA A
SPITALUL
ORĂȘUL
A. 17.08.2017

41

Art. 183. - Partile semnate 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.

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

2. Comisia se va întruni la cererea oricarui 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 fiecarei 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.

ANEXA Nr. 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:







42

Anexa 2.1

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA încheiat si înregistrat sub nr. . . / . . . în registrul general de evidenta a salariatilor cu nr. din data de

A. Părțile contractului

ANGAJATOR - SPITALUL ORĂȘENESC ALEȘD, cu sediul în Oras. Aleșd, str. 1 Decembrie nr. 3, telefon 0259 / 342374, fax: 0359 / 818567, adresa e-mail: secretariat@spitalalesd.ro, cod fiscal 4348890, cont Trezorerie ROTREZ24F660601200130X, deschis la Trezoreria Aleșd reprezentată legal prin domnul/doamna....., 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: prestarea muncii de către salariat, în conformitate cu pregătirea dobândită, corespunzătoare funcției, respectiv salarizarea muncii prestate, de catre angajator.

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 norma 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, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

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

H. Concediul

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

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

I. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ...;

b) indemnizații ...;

c) prestații suplimentare în bani;

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;

e) alte adaosuri

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

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

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

6. Metoda de plată

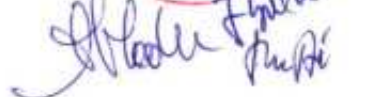
J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 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;




44



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:

Pentru funcții de conducere:

1. Cunoștințe și experiența profesională
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute de fișa postului;
3. Calitatea lucrărilor executate și activitățile desfășurate;
4. Cunoașterea și respectarea limitelor competențelor profesionale stabilite prin atribuțiile funcționale ale postului;
5. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină;
6. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum;
7. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativa și creativitate.
8. Adaptarea la condițiile de muncă
9. Cunoașterea și respectarea reglementărilor specifice activității profesionale (inclusiv cunoștințele și atitudinea legate de respectarea normelor etice și legale aplicabile păstrării confidențialității datelor medicale)
10. Atitudine și comunicare cu pacienții / aparținătorii / colegii de serviciu (inclusiv modalitatea de obținere a consimțământului informat de la pacienți, după caz)
11. Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul structurii în ansamblul unității
12. Capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legătură cu acestea
13. Capacitatea de organizare și de coordonare a activității structurii
14. Capacitatea de a crea în structura condusă a unui climat stimulativ, neconflictual și de bună colaborare cu alte structuri

Pentru funcții de execuție:

1. Cunoștințe și experiența profesională
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului
3. Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate
4. Cunoașterea și respectarea limitelor competențelor profesionale stabilite prin atribuțiile funcționale ale postului
5. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină
6. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum
7. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativa și creativitate
8. Adaptarea la condițiile de muncă



Handwritten signatures in blue ink.



45
Handwritten signatures in blue ink.

9. Cunoașterea și respectarea reglementărilor specifice activității profesionale (inclusiv cunoștințele și atitudinea legate de respectarea normelor etice și legale aplicabile pastrării confidențialității datelor medicale)

10. Atitudine și comunicare cu pacienții / aparținătorii / colegii de serviciu (inclusiv modalitatea de obținere a consimțământului informat de la pacienți, după caz).

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

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

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

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

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

R. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la 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 (ex: unități/grup de unități/sector de activitate)
 2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct.1.
- Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

Angajator,

Salariat,

Semnătura

Reprezentant legal,

Am primit un exemplar

Semnătura

PRIMĂRIA A
SOCIETATE
UNION NEST
CUI 4-1000

[Signature]

47

[Signature]

[Signature]

Anexa 2.2**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA CU TIMP PARTIAL
PENTRU ACTIVITATEA PRESTATĂ ÎN LINIA DE GARDA SPITAL**

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

Având în vedere Legea-Cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, se încheie prezentul contract individual de muncă cu timp partial:

A. Părțile contractului

ANGAJATOR - SPITALUL ORĂȘENESC ALEȘD, cu sediul în Oras. Aleșd, str. 1 Decembrie nr. 3, telefon 0259 / 342374, fax: 0359 / 818567, adresa e-mail: secretariat@spitalalesd.ro, cod fiscal 4348890, cont Trezorerie ROTREZ24F660601200130X, deschis la Trezoreria Aleșd reprezentată legal prin domnul/doamna....., în calitate de **Manager**

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

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

B. Obiectul contractului: îl constituie efectuarea garzilor de către personalul sanitar cu pregătire superioară, în afara normei de bază și a programului normal de lucru de la funcția de bază, cu respectarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea garzilor în unitățile publice din sectorul sanitar aprobat prin ordinul M.S. nr. 870/2004 cu modificările și completările ulterioare și Legii-Cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

C. Durata contractului:

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

D. Locul de muncă

Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment, etc.) – pentru activitate prestată în linia de gardă/gardă la domiciliu din sediul social/punct de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

E. Felul muncii

Funcția/meseria medic....., cod COR conform Clasificării Ocupațiilor din România;



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

F. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia:

1. O fracțiune de normă de maxim ore / luna, repartizarea programului de lucru facandu-se inegal (ore zi/ ore noapte/ inegal) exceptand perioadele de concediu aferente normei de baza.
- a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: conform graficului lunar de garda, in afara normei legale de munca si a programului normal de lucru de la functia de baza, intocmit de conducerea sectiilor/laboratoarelor/compartimentelor/serviciilor medicale si aprobate de conducerea unitatii
- b) Programul de lucru stabilit in cadrul graficului de garzi se poate modifica pentru situatii motivate cu acordul salariatului sau la cererea sa cu avizul sefului de sectie/compartiment si cu aprobarea conducerii unitatii.
- c) Nu se vor efectua ore suplimentare cu exceptia cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

G. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de zile lucratoare.

H. Salarizare:

1. Tariful orar pentru orele de garda: se calculeaza conform Legii-cadru nr. 153/2017, in functie de salariul de baza de lei, corespunzator functiei de executie si gradatiei de vechime
2. Drepturile salariale se stabilesc in functie de numarul de ore lucrate in fiecare luna conform graficului de garzi.
3. Conform Legii-cadru nr. 153/2017, cu modificarile si completarile ulterioare, personalul beneficiaza numai de drepturile aferente activitatii prestate in linia de garda.
4. Alte elemente constitutive:
 - a). Sporuri:
 - a1 Spor de garda de % din tariful orar al salariului de baza pentru garzile efectuate in zilele lucratoare (spor de pana la 75%, stabilit conform legislatiei in vigoare si hotararii Comitetului director).
 - a2 Spor de garda de % din tariful orar al salariului de baza pentru garzile efectuate in zilele de repaus saptamanal, de sarbatori legale si in celelalte zile in care potrivit dispozitiilor legale, nu se lucreaza (spor de pana la 100%, stabilit conform legislatiei in vigoare si hotararii Comitetului director).
5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt
6. Metoda de plată

I. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările si completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) alte clauze.

J. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

1. Cunoștințe si experienta profesionala
2. Promptitudine si operativitate in realizarea atributiilor de serviciu prevazute de fisa postului;
3. Calitatea lucrarilor executate si activitatile desfasurate;



4. Cunoașterea și respectarea limitelor competențelor profesionale stabilite prin atribuțiile funcționale ale postului
5. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină;
6. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum;
7. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativa și creativitate.
8. Adaptarea la condițiile de muncă
9. Cunoașterea și respectarea reglementărilor specifice activității profesionale (inclusiv cunoștințele și atitudinea legate de respectarea normelor etice și legale aplicabile pastrării confidențialității datelor medicale)
10. Atitudine și comunicare cu pacienții / aparținătorii / colegii de serviciu (inclusiv modalitatea de obținere a consimțământului informat de la pacienți, după caz)'' .

K. Condițiile de muncă

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

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

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

M. Condițiile de muncă

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

N. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - f) dreptul la 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 asigura buna funcționare a liniei de gardă în care este inclus.



[Handwritten signature in blue ink]



[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

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.

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.

O. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate înregistrat sub nr. la Inspectoratul Teritorial de Muncă a județului/municipiului/ Ministerul Muncii și Solidarității sociale.

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.

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

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

Angajator,

.....
Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnătura

Am primit un exemplar

Semnătura

Data



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 roentgentherapie, medicina nucleara si radioizotopi, igiena radiatiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie si cateterism cardiac, precum si personalul care asigura întretinerea 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.

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, vidanjarie: 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. Magazie centrala de materiale: 1/2 l apa minerala/zi/ persoana.

11. Centrala termica: 1 l apa minerala/zi/ persoana.

ANEXA Nr. 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 întreținere 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;
 - 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 întreținerea 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 cuarț 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 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 ambulanta 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 desfășoara activitatea în:
 - a) unitati nucleare de categoria I de risc radiologic;
 - b) unitati nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.



PRIMARIA A. 222
SITUALUL
OR. A. NESC
A. 222
2011. 4.



54
2011. 4.

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 desfășoara activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
 5. Personalul care își desfășoara 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

- încălțăminte - 4/an;
- pantaloni - 5/an;
- fuste - 5/an;
- bluze - 5/an;
- halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;
- halate doc - 2/an;

PRIMĂRIA A 77
SPITALUL
OASĂNEȘI
ALEX
CUI 4-189



55



- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- calote - 3/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.

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 urmatorului 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/reclamatilor 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).

Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

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;



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.

56
Handwritten signature in blue ink.

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

h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

Secțiunea I - Hartuirea sexuală

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

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

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

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

Art. 4. - Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hartuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hartuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hartuitorului.

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

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

Art. 7. - Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica partilor implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

Art. 8. - Dacă se stabilește că a avut loc un act de hartuire sexuală, hartuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

Art. 9. - Dacă se stabilește că nu a avut loc hartuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

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

Art. 11. - Dosarele cu plângerile de hartuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

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

Art. 13. - În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

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

Secțiunea II - Hartuirea psihologica (mobbing)

Art. 15. - Prin hartuire psihologica se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intentionate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică 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 și 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 și anormal fata de un salariat sau un grup de salariați, care este de natura sa genereze un risc pentru respectivii salariați;

d) comportament anormal ce vizeaza un salariat și 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 și asistenta victimelor actelor de hartuire psihologica și, în cazul confirmării actului de hartuire, vor propune masuri disciplinare corespunzatoare. Acestea pot merge de la avertisment pâna la transferul hartuitorului.

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

Secțiunea III - Prevenirea discriminării

Art. 20. - Federatiile sindicale desemneaza, în cadrul organizatiilor sindicale afiliate din unitati, reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectării egalitatii de sanse și de tratament între femei și 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 și solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor.

Art. 22. - Opinia reprezentantilor sindicali din unitati, cu atributii pentru asigurarea respectării egalitatii de sanse și de tratament între femei și 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, și 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 și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

PRIMARIA A. 22
SPITALUL
OASĂRĂRESC
ALEXU
CUI 4



58



ANEXA Nr. 8

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Art. 1. - Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

Art. 2. - Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

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

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnatura de primire și sindicatului din care face parte salariatul. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

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

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

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

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

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

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

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

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

15. Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 19 alin. (10), art. 21 alin. (1) – (3), art. 130 alin. (4), art. 130 alin. (7), art. 130 alin. (10) respectiv art. 160 alin. (2) din prezentul contract colectiv de muncă, pot solicita angajatorului să prezinte în scris, suplimentar motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.



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 impotriva agresiunilor la locul de munca

Nota de fundamentare:

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

Tinând cont de faptul ca agresiunile impotriva 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 impotriva 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 puțin urmatoarele prevederi:

Art. 1. - Toate agresiunile fizice la locul de munca, în timpul programului de munca, impotriva 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 impotriva 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 impotriva agresiunilor.

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

(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 autosanitara, 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 impotriva 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) Vătămarea corporala savârsita impotriva 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.

PRIMARIA A
SPITALUL
CRĂI
ALESD
CUI A

60
F. Gulker
P. B.

(4) Vătămarea corporală gravă savârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercitiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercitiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.

Anexa 10

MĂSURILE DE ARMONIZARE A VIEȚII PROFESIONALE CU VIAȚA DE FAMILIE

Nota de fundamentare

Armonizarea vieții profesionale cu viața de familie este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, identificarea unora dintre măsuri într-o anexă special destinată constituind unul din pașii necesari pentru creșterea calității vieții profesionale. Angajatorul trebuie să încurajeze echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Predictibilitatea programului de muncă este parte integrantă a măsurilor de armonizare a vieții profesionale cu viața de familie. Predictibilitatea programului de muncă se realizează în special prin afișarea graficului de lucru cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

Secțiunea 1 – FLEXIBILIZAREA PROGRAMULUI DE LUCRU

Art. 1. (a) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauza

(b) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(c) Durata zilnică a timpului de muncă este împartită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se afla 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.

Art. 2. De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

Art. 3. Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Art. 4. (1) Fiecare salariat are dreptul să beneficieze de cel puțin 10 zile lucrătoare din concediul de odihnă plătit într-una din următoarele perioade: în timpul vacanțelor copiilor, în perioada sărbătorilor de iarnă sau în sezonul estival.

(2) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) se face cu respectarea principiilor egalității de șanse.

Art. 5. (1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice, cu condiția asigurării activității.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate, cu condiția asigurării activității

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficilor lunare de activitate.

Art. 6. Personalul din conducerea unității trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență savârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

PRIMĂRIA A. P. R.
SPITALUL
DEZ. RESC.
ALESD
CUI 4

61

61

Secțiunea II – PROTECTIA MATERNITATII

Art. 1. Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) salariaata este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) salariaata/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c) salariatul se află în concediu paternal.

Art. 2. La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariaata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Art. 3. La revenirea la locul de muncă salariaata/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

Secțiunea III – CONCEDIUL PATERNAL

Art. 1. Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 2. Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului

Art. 3. Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata al petiționarului

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

Art.5. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 4, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

Art. 6. Tatăl poate beneficia de prevederile art. 5 pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Art. 7. În cazul în care tatăl are studii de specialitate (medic, asistent medical) nu mai este necesară absolvirea cursului de puericultură, ci numai obținerea atestatului eliberat de medicul de familie.

Art. 8. Indemnizația pentru concediul paternal plătit, egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de baza.

ANEXA 11

PROCEDURA STABILIRII TURELOR/REPARTIZARII SALARIATILOR PE TURE

Nota de fundamentare

Introducerea acestei proceduri este imperios necesară pentru combaterea numărului tot mai mare de sesizări care ne-au fost sesizate și pentru clarificarea acestei activități, în acord cu principiile etice și cu prevederile legale. Pentru remedierea situației și asigurarea egalității de șanse se instituie următoarea procedură privind stabilirea turelor/repartizarea salariaților pe ture:







Art. 1. Anterior repartizării salariaților pe ture se analizează următoarele aspecte:

(1) Impactul anumitor prevederi legale, care conduce la imposibilitatea ca unii salariați să desfășoare muncă de noapte:

a. Salariații care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte;

b. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;

a. Situațiile în care este necesar mai mult personal în turele de dimineață;

c. Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflus mai mare de pacienți.

(2) Principiile de drept ce trebuie respectate în repartizarea salariaților pe ture, fiind aplicabil deplin drept cel puțin principiul egalității de tratament a tuturor salariaților.

Art. 2. Anterior repartizării salariaților pe ture sunt obligatorii:

(1) Stabilirea necesarului de personal pe fiecare tură. În acest sens, vor fi avute în vedere următoarele aspecte:

(2) Stabilirea disponibilului de personal pe toată durata anului, luând în considerare atât impactul concediilor de odihnă și a altor concedii ce pot fi prevăzute cât și o estimare, bazată pe experiența ultimilor 5 ani, a incidenței evenimentelor neprevăzute și a impactului acestora asupra disponibilului de personal.

(3) Stabilirea anumitor condiții speciale de distribuție a salariaților pe ture în funcție de gradul profesional, competență și experiență.

Art. 3. În urma aplicării procedurii prevăzută la art. 1 rezultă numărul de salariați ce pot efectua muncă de noapte iar în urma aplicării procedurii prevăzute la art. 2 este stabilit necesarul de personal pentru fiecare tură.

Art. 4. (1) Aplicarea procedurii menționată la art. 1, alin. (2), respectiv respectarea principiului egalității de tratament, determină necesitatea unor distribuții proporționale a salariaților pe fiecare dintre ture.

(2) Calculul distribuției salariaților, pentru a se verifica respectarea prevederilor alin. (1) se efectuează trimestrial și anual, la nivelul fiecărei secții.

(3) Calculul prevăzut la alin. (2) trebuie să ia în considerare o serie de variabile cum ar fi: numărul de ture de noapte efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte în zilele de weekend și în sărbătorile legale efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte efectuate în zilele cu aflus mare de pacienți.

(4) Nivelul de referință al aplicării prevederilor alin. (2) și alin. (3) îl constituie existența unei distribuții proporționale a salariaților în cele trei ture, în zilele de sărbători legale și în perioadele uzuale pentru concediile de odihnă (de regulă perioadele de vacanță).

Art. 5. (1) În situații bine determinate, cum ar fi desfășurarea unor activități de formare, probleme personale, salariații pot solicita derogări de la respectarea acestui principiu.

(2) Derogările pot fi încadrate în două categorii:

a) Derogări care defavorizează salariații care le solicită raportat la principiul egalei distribuirii a turelor. Aceste derogări pot fi acceptate de angajator la solicitarea motivată a salariaților. Atât solicitarea cât și acceptarea trebuie să îmbrace o formă scrisă.

b) Derogări care defavorizează alți salariați. Aceste derogări pot fi acceptate doar cu acordul, consemnat în scris al salariaților ce urmează a fi defavorizați.

Art. 6. (1) Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate secțiile/compartimentele/laboratoare/servicii etc. în care se lucrează în ture de 8 ore sau 12 ore.

(2) Regulile enunțate în prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu și la organizarea graficelor de gardi din unitate.

PRIMĂRIA A. ...
SPITALUL ...
DE ...
ALESD ...
CUI ...
[Signature]

63
[Signature]
[Signature]
[Signature]