

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE**  
**UNITATEA DE ASISTENȚĂ MEDICO SOCIALĂ SUSENII BÂRGĂULUI**  
**perioada 2025 – 2027**

Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrița-Năsăud cu  
nr. ....

ITM BN  
EMRICH GINA STEFANIA  
Inspector de muncă

În temeiul Legii nr. 367/2022 și a Legii nr. 53/2003 Republicată între:

- (1) **Unitatea de Asistență Medico Socială Susenii Bârgăului**, în calitate de angajator;  
și
- (2) **Salariații** reprezentați de **Sindicatul „SOLIDARITATEA SANITARĂ”** organizație sindicală reprezentativă la nivel de unitate  
a intervenit următorul **contract colectiv de muncă la nivel de unitate**:

**CAP. 1**

**Dispoziții generale**

**ART. 1**

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:
  - unitatea de asistentă socială- reprezentată prin reprezentantul legal
- (5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează Unitatea de asistentă medico socială Susenii Bârgăului.
- (6) 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 muncă se aplică și produc efecte în unitatea asistentă medico socială Susenii Bârgăului, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de organizare și de caracterul activității.

**ART. 3**

- (1) Prezentul contract constituie izvor de drept pentru părțile semnate.
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelate cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
  - măsurile de sănătate și securitate în muncă;
  - timpul de muncă și timpul de odihnă;
  - alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizației sindicale Solidaritatea Sanitară Cluj și acordarea de facilități acestora;
  - formarea și perfecționarea profesională;
  - drepturile organizației sindicale Solidaritatea Sanitară Cluj, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă;
  - stabilirea modalității de acordare a sporurilor
  - obligațiile salariaților.
- (3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

#### **ART. 4**

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei noi negocieri.
- (2) Cererea se comunică în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.
- (3) Cererile de modificare vor fi comunicate reciproc de către părți.
- (4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.
- (5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.
- (6) În cazul în care nici una din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit, o singura data după perioada inițială, cu cel mult 12 luni.

#### **ART. 5**

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

#### **ART. 6**

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

#### **ART. 7**

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

#### **ART. 8**

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

#### **ART. 9**

(1) Prezentul contract colectiv de muncă precum și contractele individuale de muncă nu pot prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă ori de legislația în vigoare.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator.

(3) În contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul UAMS, de către Sindicatul Solidaritatea Sanitară Cluj, în numele salariaților, părțile contractante convin, ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului de muncă negociat, alții decât membri de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, care să fie de 0,4 % din salariul de bază. Această contribuție urmează a forma un fond separat, utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri.

#### **ART. 10**

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

#### **ART. 11**

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară la nivelul UAMS

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 1.

(3) Angajatorul și sindicatul Solidaritatea Sanitară Cluj sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare.

(5) Neindeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta

#### **ART. 12**

(1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.

#### **ART. 13**

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

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

#### ART. 14

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

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

#### ART. 15

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

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

(3) La nivel de unitate, cu minim 15 zile înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu organizația sindicală reprezentativă semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești, după aprobarea bugetului inițial, va fi negociată cu părțile semnatare ale prezentului contract, dacă este cazul, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării unității.

#### ART. 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 24 de luni de la data înregistrării la ITM, putând fi prelungit ulterior în mod expres sau tacit, o singură dată, pe o perioadă de maxim 12 luni, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

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

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în acte normative în vigoare.

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

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

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

### CAP. 2

#### I. Încheierea contractului individual de muncă

#### ART. 17

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare, prezentului contract și anexelor acestuia.

(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

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

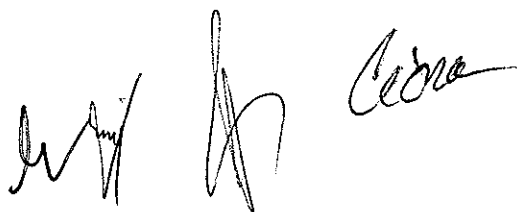
#### ART. 18

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

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

(3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului, de comun acord cu organizația sindicală semnatară a contractului colectiv de muncă.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data sustinerii concursului/examenului, la toate nivelurile de organizare a unităților definite la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege. Comunicarea se considera făcuta la momentul publicării anuntului de scoatere a postului la concurs la avizierul unității și pe site-ul unității.



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

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

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

#### ART. 19

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

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, cu condiția ca salariatul să anunțe în scris angajatorul despre faptul că este membru de sindicat și din ce sindicat face parte, iar pentru nemembrii de sindicat la cerere.

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

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

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate și în sectorul public de asistență socială.

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor 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 acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână; 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; Regulamentul Intern aplicabil.
- n) durata perioadei de probă.
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

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

(12) Orice modificare a 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 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege și cu excepția aliniatului 10, lit m, pentru care e va întocmi doar proces verbal de comunicare. În baza principiului simetriei formelor juridice, actul adițional poate fi încheiat doar cu acordul salariatului și în aceleași condiții cu semnarea CIM-ului, înregistrarea modificărilor acestuia în REVISAL putând fi făcută doar după semnarea lui de către ambele părți.

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

(14) În situația în care angajatorul nu 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

competență și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

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

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

(18) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

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

## ART. 20

(1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs, examen sau transfer după caz.

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

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

## ART. 21

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

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

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

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

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-

un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

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

(9) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia

## **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, cu respectarea regimului incompatibilităților, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

(3) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă, salariatul poate fi asistat de reprezentantul desemnat al sindicatului din care face parte, iar pentru nemembrii, de sindicat la cerere.

## **ART. 23**

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

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, 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 muncă suplimentară.

(4) Pentru personalul de specialitate care a promovat examenul de grad profesional organizat de către organizația profesională din care face parte, promovarea în grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcții fără susținerea unui examen suplimentare organizat de către angajator.

## **ART. 24**

Angajarea cu contract individual de muncă pentru toate tipurile de activități se face prin concurs/examen sau transfer.

#### **ART. 25**

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

#### **ART. 26**

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

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

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

### **II. Executarea contractului individual de muncă.**

#### **ART. 27**

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

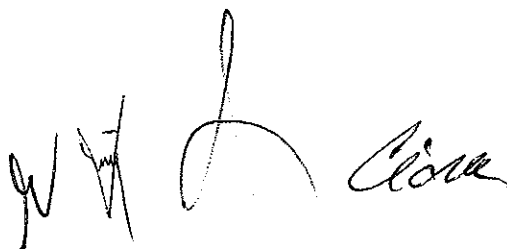
#### **ART. 28**

Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

#### **ART. 29**

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;



- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecția în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct și a persoanelor din conducerea unitatii care sunt ierarhic superioare șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct și a persoanelor din conducerea unitatii care sunt ierarhic superioare șefului direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.
- v) să-i fie evaluate performanțele profesionale în mod obiectiv.
- w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;
- x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- y) alte drepturi prevăzute de lege.

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

- a) de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;



- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește competențele corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.
- k) personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare are obligația de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective;
- l) personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine.
- m) alte obligații prevăzute de lege.

### ART. 30

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară, ori din necesitatea de desfasurare a activității în condiții optime;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor. Dispoziția cu caracter obligatoriu pentru salariat va trebui făcută în scris, sub sancțiunea neluării ei în considerare, în următoarele cazuri: dispoziția cuprinde o delegare de atribuții sau competențe profesionale, susceptibile de a antrena răspunderea salariatului sau dispoziția cuprinde o activitate care nu este cuprinsă în fișa postului salariatului și în limitele competenței profesionale. Refuzul este formulat în scris și este motivat;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate.
- g) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
- h) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din asistență socială pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;

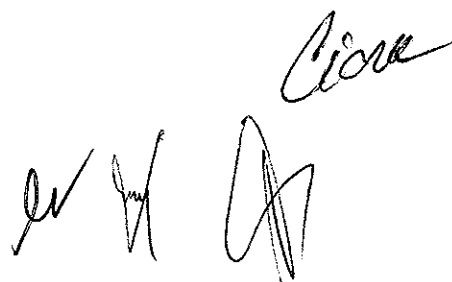
(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:



- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul reprezentativ în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege; inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizației sindicale reprezentative de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte organizația sindicală semnatară a prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.
- o) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;
- p) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, la solicitarea angajaților sau a reprezentanților acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă;
- r) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 29, alin. 1, lit. x) din prezentul contract;
- q) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

### **III. Modificarea contractului individual de muncă**

#### **ART. 31**



- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
- a) durata contractului;
  - b) locul muncii;
  - c) felul muncii;
  - d) condițiile de muncă;
  - e) salariul;
  - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

### ART. 32

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

a) angajatorul are obligația de a informa reprezentanții organizației sindicale, semnatară a prezentului contract, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

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

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

d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;

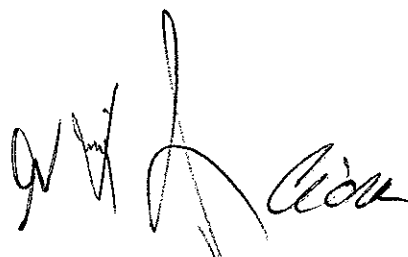
e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea Legii nr. 7/2023 privind unele măsuri de dezinstituționalizare a beneficiarilor din unitățile de asistență socială, la nivelul unităților, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil, cu condiția ca aceste cheltuieli să fie premise de legislația în vigoare și să existe alocate fonduri bugetare cu această destinație.

(4) În cazul reorganizării sau desființării unor unități sau servicii sociale, cu sau fără personalitate juridică, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități similare față de reședința fiecărui salariat.



(5) Pentru perioada de delegare, angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare conform prevederilor legale în vigoare.

(6) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, angajatorul va solicita acordul salariatului.

#### **ART. 33**

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

#### **IV. Suspendarea contractului individual de muncă**

#### **ART. 34**

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

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

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

#### **ART. 35**

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

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

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

#### **ART. 36**

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

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa reprezentanții organizației sindicale de stadiul cercetărilor,

concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care le-a adoptat anterior emiterii deciziei.

#### **ART. 37**

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

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

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

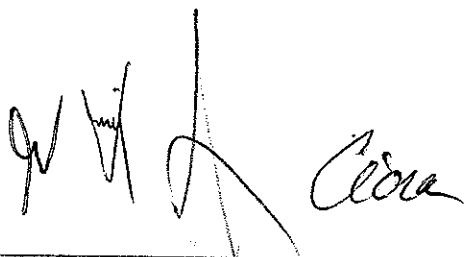
#### **ART. 38**

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor sindicale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare ( maxim 1 an , acordat conf. Legii 273/2004 in cazul adoptiei )

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unității să fie stabilit cuantumul acestora.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.



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

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

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

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

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

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

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

c) pentru alte situații, până la 1 an, cu acordul organizației sindicale din care face parte, semnată a prezentului contract colectiv de muncă

d) în toate cazurile menționate mai sus, solicitarea pentru efectuarea concediului fără plată se va face cu cel puțin 10 zile lucrătoare, cu acordul reprezentanților organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate.

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

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152<sup>1</sup> din Codul Muncii ori absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

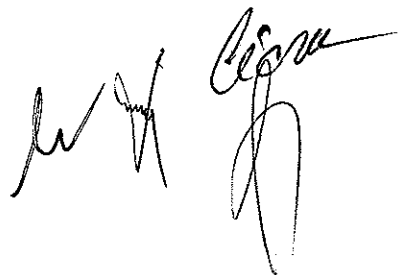
#### ART. 39

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

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

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

c) pe durata detașării

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first signature is a stylized, cursive 'M' followed by a vertical line. The second signature is more complex, starting with a large 'C' and ending with a long horizontal stroke.

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

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

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

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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale care trebuie exprimat în termen de 3 zile lucrătoare.

#### **ART. 40**

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

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

#### **ART. 41**

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale pe o durată de maxim 12 luni, cu avizul organizației sindicale reprezentative.

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

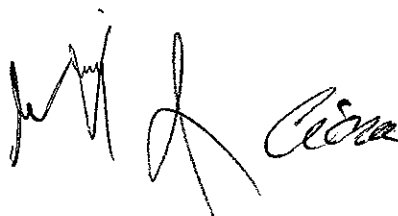
### **V. Înțetarea contractului individual de muncă**

#### **ART. 42**

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

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



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

#### ART. 43

Contractul individual de muncă încetează de drept:

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

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

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

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

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

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii 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 rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

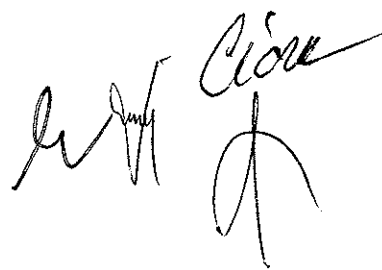
i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

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

(2) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă-standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție în condițiile legii.

#### ART. 44

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



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

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

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

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

(6) Constatărea 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. 45**

(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.

#### **ART. 46**

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, 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. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagi), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii, cu încadare în limita bugetului aprobat.

#### **ART. 47**

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv

(3) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului afiliat organizațiilor semnatare.

(4) Prevederile alin. (3) 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. 48

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

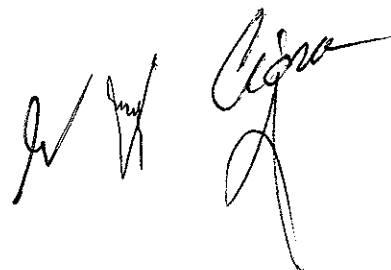
- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- h) pe durata concediului de acomodare
- i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;
- j) 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
- k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii.

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

#### ART. 49

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract 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.

The image shows three handwritten signatures in black ink, likely representing the representatives of the employer and the trade union mentioned in the text.

#### ART. 50

- (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

#### ART. 51

- (1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 49, lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
- (2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
- (3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
- (4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

#### ART. 52

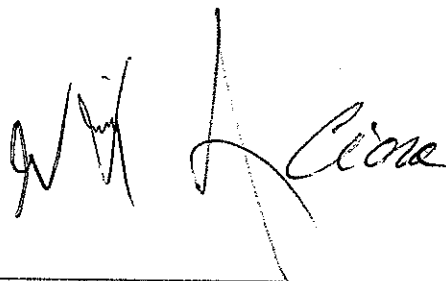
- (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
- (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, fundamentată economic.

#### ART. 53

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

#### ART. 54

- (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.
- (2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.



(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizației sindicale reprezentative, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul organizației sindicale reprezentative.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale reprezentative planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care adoptarea unor acte normative sau administrative ce determină disponibilizări în cadrul reorganizării unităților de asistență socială, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești, în condițiile legii, cu avizul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu respectarea prevederilor legii nr. 467/2006, privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților cu modificările și completările ulterioare.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă este obligată să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

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

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

#### **ART. 55**

Prin concediere ca urmare a reorganizării instituțiilor se înțelege disponibilizarea într-o perioadă de 30 de zile calendaristice a mai mult de un salariat pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

#### **ART. 56**

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

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

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



#### ART. 57

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

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul muncii.

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

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

#### ART. 58

(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. 59

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

#### ART. 60

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

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

#### ART. 61.

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

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

#### ART. 62

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ART. 63

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

b) În situația prevăzută mai sus, ordonatorul principal de credite va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale reprezentative, semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul externalizării serviciilor sociale, este necesar avizul favorabil al sindicatului reprezentativ din unitate, semnat al prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

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

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul și organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate vor stabili, de comun acord, prin consultare, posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați, precum și criteriile de disponibilizare.

### **CAP. 3**

#### **Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă**

##### **ART. 64**

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

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

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

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

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

##### **ART. 65**

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

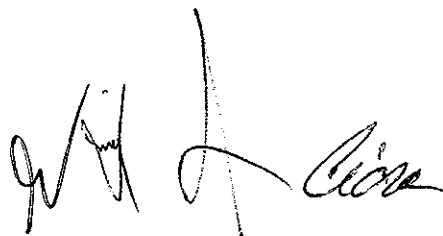
(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de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

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

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract;



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

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

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

#### **ART. 66**

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

#### **ART. 67**

Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

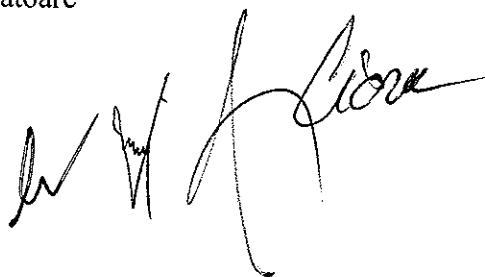
- a) Măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile angajatorului
- b) Măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități
- c) Măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal
- d) Dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă

#### **ART. 68**

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare



#### ART. 69

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 70

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

#### ART. 71

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

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

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

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

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

#### ART. 72

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

#### ART. 73

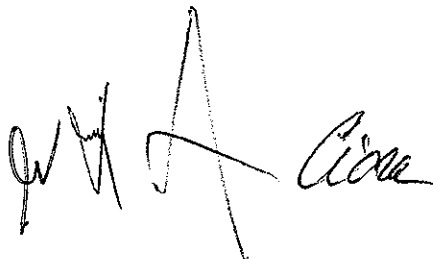
(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

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

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

#### ART. 74

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



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

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

#### **ART. 75**

Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în Regulamentul Intern al unității.

#### **ART. 76**

Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii gratuit.

#### **ART. 77**

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

(2) Stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale reprezentative la nivelul unității, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuție exclusiv în competența celor care angajează și a instituțiilor abilitate, după caz.

#### **ART. 78**

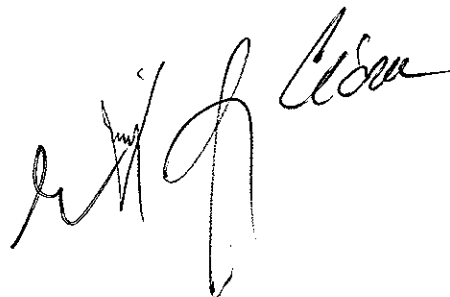
(1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor putea fi modificate printr-un acord comun, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) La nivel de unitate, normativul de personal prevăzut în legislație conform standardului de cost se stabilește de comun acord între angajator și organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități.

#### **ART. 79**

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

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



#### ART. 80

În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize de către autoritatea publică competentă. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatului reprezentativ la nivelul unității, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 81

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu acordul sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzute în Anexa nr. 9 la Legea-cadru nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și Asistență Socială" aprobat prin hotărârea Guvernului nr 153/2018, cu modificările și completările ulterioare, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(2) Pentru condiții de muncă potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de Conducerea fiecărei unități, de comun acord cu organizația sindicală reprezentativă semnatară la nivel de unitate a prezentului contract colectiv de muncă, și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli, în limitele prevăzute de lege.

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

#### ART. 83

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

(2) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit anexei nr. 4.

#### ART. 84

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor și analizelor recomandate de către medicul de medicina muncii.

(3) Examenle medicale periodice necesare în vederea desfășurării activităților specifice locului de muncă vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) Angajatorul va asigura gratuit un set de analize uzuale anual, examen Babeș –Papanicolau pentru salariatele unității gratuit anual, iar pentru salariatele în vârstă de peste 40 de ani o mamografie gratuită la trei ani, cu bilet de trimitere de la medicul de familie/ medicul specialist.

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

#### **ART. 85**

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

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

#### **ART. 86**

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

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

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

#### **ART. 87**

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

#### **ART. 88**

(1) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

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

#### **ART. 89**

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condițiilor corespunzătoare de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea beneficiarilor. Exonerarea de răspundere a angajaților nu se aplică dacă se constată condiții necorespunzătoare de muncă din culpa acestora.



- (3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.
- (4) La cererea sindicatului semnatar al prezentului contract patronul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.
- (5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.
- (6) În toate cazurile în care, în afara echipamentului de lucru prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială, ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă integral de către angajator.

#### **ART. 90**

- (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.
- (2) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.
- (3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie prevederile anexei nr. 8 la acest contract privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie.

#### **ART. 91**

- (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.
- (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

### **CAP. 4**

#### **Salarizarea și alte drepturi salariale**

#### **ART. 92**

- (1) Proiectul de buget va fi întocmit în urma consultărilor cu reprezentanții organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de trimiterea spre aprobare.
- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, gen, 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 salariaților, conform legislației în vigoare și prezentului Contract Colectiv de Muncă.
- (4) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorilor.

(5) În sistemul de asistență socială, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până cel târziu în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile de asistență socială publice, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege.

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

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

(9) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

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

#### **ART. 93**

(1) 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.

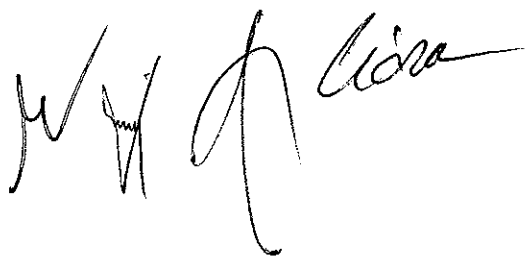
#### **ART. 94**

(1) Drepturile salariale reprezintă totalitatea drepturilor bănești ce se cuvin ca urmare a muncii practicate într-o anumită perioadă (salariul realizat, sporuri, indemnizații, prime, concedii, concedii medicale etc.) și cuprind:

a) indemnizația de concediu de odihnă conform prevederilor art 150 din Codul Muncii

b) sporurile pentru condițiile de muncă acordabile conform Anexei nr 9 la regulamentul cuprins în Hotărârea Guvernului nr 153/2018, cu modificările și completările ulterioare, respectiv a regulamentului de sporuri cuprins în Hotărârea Guvernului nr 569/2017, pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din Administrația Publică Locală, se negociază la nivel de unitate, având la bază buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă emise de către autoritățile abilitate în acest sens, cu respectarea obligatorie a programului minim prevăzut de lege pentru fiecare categorie de spor.

(2) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22:00 – 06:00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în



timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore din timpul normal de lucru.

(3) În serviciile/ centrele unde activitatea se desfășoară fără întrerupere în 3 ture, personalul care lucrează lunar în toate cele 3 ture, precum și personalul care lucrează în 2 ture în sistem de 12 cu 24 va primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții prevăzut la alin (2), un spor de 15% din salariul de bază. Pentru a primi acest spor, salariatul are oblogația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte (program de 3 ture), respectiv ambele ture (pentru sistemul de lucru 12 cu 24), în decursul unei luni conform graficului de prezență întocmit la nivelul serviciului/centrului. Sporul prevăzut pentru munca în ture nu se ia în calcul la determinarea limitelor sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzute la art. 25 din Legea-Cadru nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(4) Munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială, 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 schimbului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea prevederilor legale.

(5) Munca astfel prestată și platită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(6) Pentru activitatea desfășurată de angajații cu handicap grav și accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază/soldă de funcție/ salariul de funcție/indemnizația de încadrare.

(7) Personalul din Asistență Socială beneficiază de drepturile prevăzute la art. 31 lit (f) – (g) din Legea-Cadru nr 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(8) Angajații care utilizează în activitatea zilnică echipamente informatice (cu ecran de vizualizare), conform dispozițiilor legii nr 319/2006 a securității și sănătății în muncă, beneficiază de dispozitive de corecție specială (ochelari, lentile de contact), în limita a 500 lei/persoană.

(9) Pentru personalul care lucrează în unități de asistență socială aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, un spor de 20% din salariul de bază.

(10) Pentru condiții periculoare sau vătămătoare, angajații beneficiază de un spor de până la 15% din salariul de bază.

(11) Pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc, se va acorda un spor de până la 15% din salariul de bază corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective.

(12) Pentru al doilea copil, dat în plasament, asistenții maternali profesioniști beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază.



(13) Pentru asigurarea continuității în muncă, asistenții maternali profesioniști beneficiază de un spor de 7,5% din salariul de bază.

(14) Potrivit dispozițiilor art 105 alin (3) teza finală din Legea nr 367/2022 privind Dialogul Social, în cazul drepturilor salariale stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, între angajator și organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate, semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

(15) Sporurile specifice sistemului de asistență socială reglementate în Legea-Cadru nr 153/2017 se acordă prin raportare la salariul de bază, dacă nu există dispoziții legale care să prevadă altă bază de calcul.

(16) În situația în care, în privința acestor sporuri, intervin prevederi legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept tuturor angajaților.

(17) Premierile se stabilesc având la bază consultarea reprezentanților organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate, semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 95**

În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se negociază prin contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

#### **ART. 96**

Sporurile pentru condiții de muncă ale personalului din sectorul de Asistență Socială se stabilesc cu consultarea Federațiilor Sindicale reprezentative, se adoptă prin Hotărâre de Guvern și fac parte de drept din prezentul contract.

#### **ART. 97**

(1) Alte drepturi ale angajaților:

a) angajații beneficiază în perioada 2024-2026 de vouchere de vacanță în cuantum de 1600 lei pentru un salariat, conform Legii nr 296/2023. Ordonatorii principali de credite, împreună cu angajatorii, vor cuprinde aceste sume în bugetele instituției. Acest drept nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzute la art 25 din Legea-Cadru 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, nefiind un drept acordat prin Legea Salarizării.

b) asistenții maternali profesioniști beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport și cazare, în cazul în care deplasarea se face în interesul copilului aflat în plasament, în condițiile stabilite pentru personalul din sectorul bugetar.

c) asistenții maternali profesioniști beneficiază de decontarea analizelor medicale necesare pentru copilul aflat în plasament

d) asistenților maternali profesioniști li se plătesc concediile de odihnă, fără diminuarea sporurilor cuvenite, în condițiile în care în perioada efectuării concediului au în îngrijire copii asistați, conform art 150 din Codul Muncii

e) angajatorul va asigura consultanță juridică pentru personalul din asistență socială, atunci când împotriva acestuia se formulează plângeri sau acțiuni în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu.

f) orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere, altul decât cel care prestează munca în unități în care se prestează activitate în mod continuu, se compensează cu timp liber corespunzător.

g) decontarea transportului dus-întors de la domiciliu, în conformitate cu dispozițiile art. 56 din Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare

h) în situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea Inspectoratului teritorial de muncă

i) în cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară, pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

j) personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/ salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare cu pana la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect. Procedura de nominalizare/recrutare a echipei de proiect este prevăzută prin Lege specială și va fi urmată ca atare.

(2) Premierile se stabilesc cu consultarea reprezentanților organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Alte drepturi care se acordă angajaților:

a) în perioada în care angajatul ocupă temporar o funcție de conducere, acesta beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective

b) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial

c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului cu mijloace proprii de transport, cu aprobarea conducătorului unității



d) decontarea altor cheltuieli conform legislației în vigoare

(4) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizației sindicale la nivel de unitate, semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 98**

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

- a) norma de timp;
- b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) La nivel de sector de negociere colectivă, 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 organizației sindicale la nivel de unitate, semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 99**

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

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

#### **ART. 100**

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

#### **ART. 101**

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

### **CAP. 5**

#### **Timpul de muncă și timpul de odihnă**

#### **ART. 102**

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

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

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

#### **ART. 103**

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

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

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul organizației sindicale semnatare al prezentului contract.

#### **ART. 104**

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

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

#### **ART. 105**

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau afiliate la 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 cu această reducere.

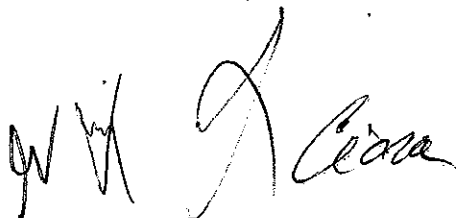
#### **ART. 106**

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

(4) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu



reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea prevederilor legale.

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

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

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

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

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

#### **ART. 107**

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale, semnatară a prezentului contract.

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

#### **ART. 108**

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

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

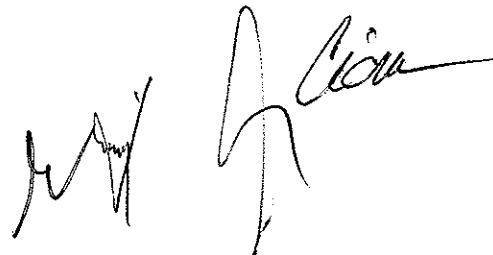
#### **ART. 109**

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 105 și 107.

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



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

#### **ART. 110**

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

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

#### **ART. 111**

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferent unui contract individual de muncă este considerată muncă suplimentară.

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

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

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

(5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

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

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

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

#### **ART. 112**

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

#### **ART. 113**

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între

ceilați 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 titular, cu condiția respectării prevederilor legale privind ocuparea prin cumul de funcții a posturilor vacante/sau temporar vacante.

#### **ART. 114**

(1) La nivelul unităților de asistență socială, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților sindicatului semnat al prezentului contract.

(2) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității și OUG 1124/2010; HG 459/2010.

(3) Anual, la nivelul unității se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.

(4) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator - reprezentanții organizației sindicale.

#### **ART. 115**

(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin regulamentul intern.

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

#### **ART. 116**

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

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

#### **ART. 117**

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

- 1 și 2 ianuarie;
- Botezul Domnului – Boboteaza (1 zi) – 6 ianuarie
- Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul (1 zi) – 7 ianuarie
- Ziua Unirii Principatelor Romane – 24 ianuarie
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui
- prima și a doua zi de Paște;
- Ziua Internațională a Muncii - 1 mai;
- Ziua Internațională a Copilului – 1 iunie
- prima și a doua zi de Rusalii;

- Adormirea Maicii Domnului – 15 august;
- Sfântul Apostol Andrei cel Intai Chemat ocrotitorul României – 30 noiembrie
- Ziua Națională a României - 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- zile de repaus – sâmbăta și duminica

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

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

(4) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele prevăzute la alin (1) nu se iau în calculul concediului de odihnă. Pentru stabilirea unor zile lucrătoare pentru care se acordă zile libere altele decât zilele de sărbătoare legală (punți) conducerea instituției, de comun acord cu reprezentenții organizației sindicale reprezentative la nivel de unități, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, pot hotărî recuperarea unor zile lucrătoare astfel stabilite, munca respectivă nefiind considerată muncă suplimentară.

#### **ART. 118**

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea asistenței medicale și de îngrijire, după caz.

(3) Sporul pentru activitatea prestată sâmbăta, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează este de 100% din salariul de bază, cu condiția încadrării în cheltuielile de personal aprobate prin buget și cu respectarea prevederilor legale.

#### **ART. 119**

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

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

#### ART. 120

(1) Proiectul regulamentului intern, întocmit de către angajator de comun acord cu reprezentanții organizației sindicale reprezentative, semnată a prezentului contract colectiv de muncă, și se aduce la cunoștința fiecărui salariat sub semnătură.

(2) Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru, potrivit legii, beneficiază de vechime integrală în muncă. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

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

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

#### ART. 121

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

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

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

#### ART. 122

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

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

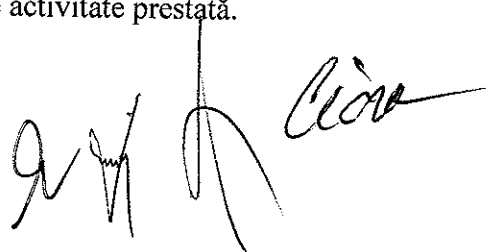
(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat.

#### ART. 123

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

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

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii 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 (neîmpliniți la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează, în limita posibilităților, cu câte 3 zile pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate, respectiv 5 zile suplimentare la împlinirea a 10 ani de vechime în instituție. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare.

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

(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 consultarea organizației sindicale reprezentative din unitate, 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.

(9) Zilele de concediu de odihna suplimentare celor prevăzute în Codul Muncii se vor acorda

#### **ART. 124**

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, în conformitate cu prevederile codului muncii și Directivei 2003/88/CE. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

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

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii se consideră perioade de activitate prestată

#### ART. 125

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

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

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

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

(5) Pe perioada concediului de odihnă efectuat de asistentul maternal împreună cu copilul/ copiii din plasament, acesta va primi o indemnizație suplimentară egală cu salariul brut cuvenit, calculată la numărul de zile de concediu efectuat.

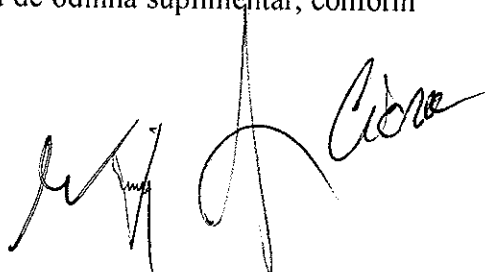
#### ART. 126

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

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

#### ART. 127

(1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală semnată la prezentul contract, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.



(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de sindicatul semnatar al prezentului se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 3 la prezentul contract.

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

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

#### **ART. 128**

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

(2) Salariații au dreptul la indemnizație/ prima/ vouchere de concediu, valoarea și acordarea acestora fiind stabilită de prevederile legale în vigoare.

#### **ART. 129**

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea/adoția unui copil - 10 zile lucrătoare + 5 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile lucrătoare
- e) ziua de naștere a salariatului, la cererea acestuia, cu recuperare.
- f) concediu paternal - 10 zile sau 15 zile lucrătoare, după caz, conform legii
- g) control medical anual - 1 zi lucrătoare
- h) chemări la Centrul Militar pe bază de acte - 1 zi lucrătoare conform legii
- i) donatorii de sânge - 1 zi lucrătoare conform legii
- j) la schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului în altă localitate - 5 zile lucrătoare
- k) angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului

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

(3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul, împreună cu reprezentanții organizației sindicale reprezentative, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Zilele libere prevăzute suplimentar prevederilor Art. 152 din Legea 53/2003- Codul Muncii se vor acorda în limita posibilităților

## **CAP. 6**

### **Protecția socială a salariaților membri ai sindicatului semnatar al prezentului contract**

#### **ART. 130**

(1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute, ce nu țin de persoana salariatului.

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

(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual, de venituri și cheltuieli, unitățile pot utiliza un număr mai mic de posturi pe perioadă determinată, cu acordul reprezentanții organizației sindicale reprezentative, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă

#### **ART. 131**

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților organizației sindicale, semnatară a prezentului contract cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

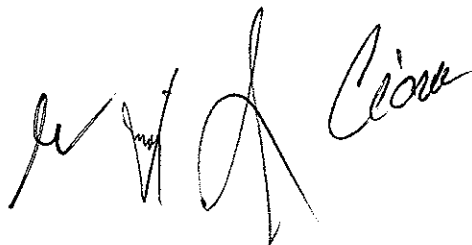
- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
- c) adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

#### **ART. 132**

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

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte individuale de muncă la același angajator, în sensul optării pentru unul dintre contracte
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă și pentru care este nevoie inclusiv de acordul angajatorului pentru continuarea activității;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;
- e) evaluarea profesională a salariaților din ultimii doi ani
- f) persoanele care cumulează pensia cu salariul.

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



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

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

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

#### **ART. 133**

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 132 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația semnatară a 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, semnatară a prezentului contract.

(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 organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

#### **ART. 134**

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

#### **ART. 135**

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare, care se acorda doar în situația în care legislația în vigoare permite acest lucru, iar în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sunt aprobate sume cu această destinație. Cuantumul acestora se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

(2) Salariatul beneficiază de ajutor de deces în cazul decesului unui membru de familie care nu era asigurat, dacă face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces.

Se considera membru de familie:

a) sotul/soția

b) copii

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

#### **ART. 136**

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

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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate, semnatară a prezentului contract, conform prevederilor legale.

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

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

#### **ART. 137**

(1) Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sectorul de asistență socială și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă

#### **ART. 138**

(1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicat semnatară al prezentului contract de la nivelul unității.

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

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more stylized and compact, while the one on the right is more elongated and includes a large, sweeping flourish at the end.

#### **ART. 139**

Angajatorul este obligat să acorde norma/indemnizație de hrană în conformitate cu prevederile legale în vigoare aplicabile pentru unități finanțate de la bugetul de stat și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

#### **ART. 140**

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

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

(3) La nivel de unitate, prin acorduri subsecvente prezentului contract colectiv de muncă, se poate organiza și/sau deconta naveta personalului rezident în altă localitate decât cea de desfășurare a obligațiilor de serviciu.

#### **ART. 141**

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

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariații vor fi încadrate 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. 142**

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

#### **ART. 143**

(1) Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a muncii în ture – la cerere și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

(2) Angajatorul are obligația de a asigura angajatelor gravide o dispensă pentru consultații prenatale de 16 ore/ lună.

#### **ART. 144**

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusive de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 7.



#### **ART. 145**

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

### **CAP. 7**

#### **Formarea profesională**

#### **ART. 146**

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

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă

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

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 151 pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

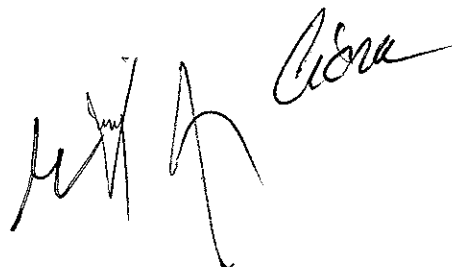
(7) Angajatorul va aloca fonduri pentru cursuri de formare profesională a angajaților, în bugetele aprobate de ordonatorul principal de credite, urmând să fie cuprinse fondurile necesare.

(8) Personalul contractual din instituțiile publice cărora li se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă se obligă să asigure, în limita posibilității fără afectarea activității curente, participarea salariaților – membri de sindicat la cursuri de pregătire sindicală în cuantumul a 10 zile pe an, pentru fiecare dintre cei care doresc să participe, fără afectarea drepturilor salariale. Nominalizarea persoanelor care beneficiază de aceste drepturi se face în scris de către reprezentanții organizației sindicale reprezentative, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă către angajator.

#### **ART. 147**

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

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more stylized and appears to be 'M. M.', while the signature on the right is more cursive and appears to be 'C. C.'.

- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

(3) Angajatorul are obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru acoperirea cheltuielilor de perfecționare profesională, organizată la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice.

(4) Pe perioada în care salariații urmează forme de perfecționare profesională, beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt:

- a) organizate la inițiativa/ în interesul autorității sau instituției publice
- b) urmate la inițiativa salariatului cu consultarea reprezentanților organizației sindicale reprezentative, semnată a prezentului contract colectiv de muncă, cu acordul conducătorului instituției.

(5) Angajații care urmează forme de perfecționare profesională a căror durată este mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate din bugetul de stat sau bugetul local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în unitate între 3-5 ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

(6) În cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare, dar nu au absolvit-o din vina lor, sunt obligate să restituie instituției contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și drepturile salariale primite în perioada perfecționării, calculate în condițiile legii, dacă acestea au fost suportate de autoritatea sau instituția publică.

(7) Nu constituie forme de perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din buget de stat sau din buget local studiile universitare sau studiile de doctorat.

#### **ART. 148**

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

#### ART. 149

(1) Angajatorul, de comun acord cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, are următoarele atribuții:

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

b) organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

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

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3-5 ani de la data absolvirii cursurilor. proporțional cu numărul zilelor de formare profesională, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității și pe site-ul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă sunt anexe ale contractului colectiv de muncă de la nivelul unității.

(4) Planurile și programele de formare profesională vor fi aduse la cunoștință tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare prin afișare la vizierul unității și pe site-ul unității.

#### ART. 150

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

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

#### ART. 151

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



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

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

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

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

#### **ART. 152**

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

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

#### **ART. 153**

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

#### **ART. 154**

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

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

#### **ART. 155**

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

#### **ART. 156**

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

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

#### **ART. 157**

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

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

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

#### **ART. 158**

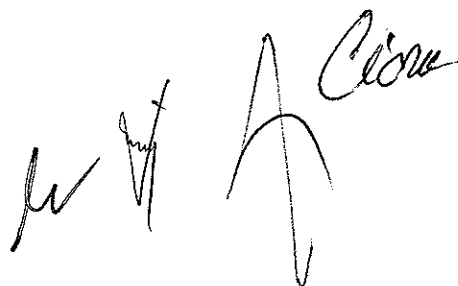
Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

#### **ART. 159**

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

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

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



#### ART. 160

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, care are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a 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 de ceilalți salariați.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă care se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(5) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de către sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 161

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizației sindicale, participa la stagii de adaptare profesională.

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

(3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

#### ART. 162

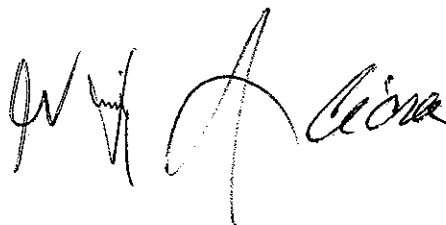
(1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

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

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

#### ART. 163

Reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.



#### ART. 164

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

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

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

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

### CAP. 8

#### Drepturile sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

#### ART. 165

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

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatului semnat al prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

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

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

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnat al prezentului contract.

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

#### ART. 166

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

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



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

#### ART. 167

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

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

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

#### ART. 168

(1) a) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract participă, în calitate de observatori, la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unităților sanitare, în toate comisiile implicate în activitatea unității ;

b) reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract participă, în calitate de observatori, prin câte un reprezentant județean, la ședințele Consiliului de Administrație ale direcțiilor de sănătate publică;

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

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

(3) La cererea expresă a membrilor organizației sindicale semnatară a prezentului contract aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

(4) Conducerea unității va depune toate diligențele pentru obținerea bugetului necesar în vederea bunei funcționări a unității. La data semnării contractului, angajații au un drept de creanță asupra sumelor reprezentând cuantumul bănesc al drepturilor câștigate.

#### ART. 169

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 168 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 ore

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

(3) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, organizației sindicale semnatară a prezentului contract.

(4) Reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în

conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens, în calitate de observatori.

#### **ART. 170**

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

(2) Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul, în limita posibilitatilor fara afectarea activitatii curente, la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de 5 zile destinate activității sindicale, cumulat sau fragmentat.

(3) Zilele / orele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.

(4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

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

#### **ART. 171**

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

#### **ART. 172**

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului.

#### **ART. 173**

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariaților, membri ai organizației sindicale „Solidaritatea Sanitară Cluj”, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile organizației sindicale semnatară a prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

#### **ART. 174**

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentanți organizației sindicale semnatară a prezentului contract de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor

legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

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

#### **ART. 175**

(1) În scopul unei bune colaborări părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maxim 15 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

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

(3) Angajatorul și conducerea organizației sindicale semnatară a prezentului contract vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

#### **Art. 176**

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului organizației sindicale semnatară a prezentului contract.

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

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

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

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute la Anexa nr. 8.

### **CAP. 9**

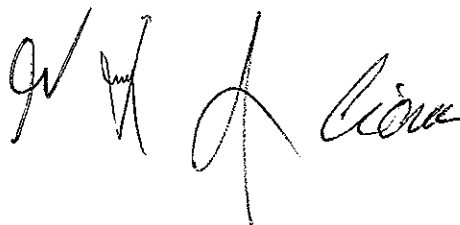
#### **Dispoziții finale**

#### **ART. 177**

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

#### **ART. 178**

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



#### **ART. 179**

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

#### **ART. 180**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatară a prezentului contract și produc efecte pentru toți salariații potrivit legii

#### **ART. 181**

În momentul modificării în sens mai favorabil salariaților a unor prevederi legale, prevederile prezentului contract se modifică în mod corespunzător.

#### **ART. 182**

Salariații membri ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

#### **ART. 183**

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

#### **ART. 184**

Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

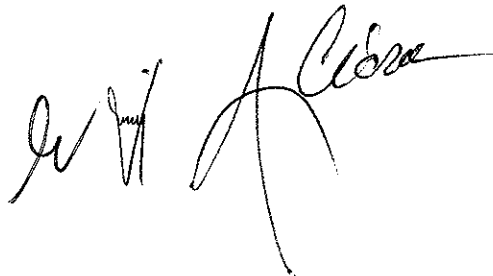
#### **ART. 185**

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

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

(3) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă, la cererea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract de muncă, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale va emite acte cu caracter normativ și administrativ specifice.

(4) Părțile convin să elaboreze, de comun acord, și să susțină punctul de vedere instituțional privind noua formă a legii salarizării în privința lucrătorilor din asistență socială. Punctul de vedere va face parte dintr-un acord special ce are statutul de anexa la prezentul contract, el exprimând



rezultatul negocierii colective desfășurate de partenerii sociali. Negocierile pe această temă se declanșează în momentul demarării activității de elaborare a noii legi a salarizării.

**ART. 186**

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

**ART. 187**

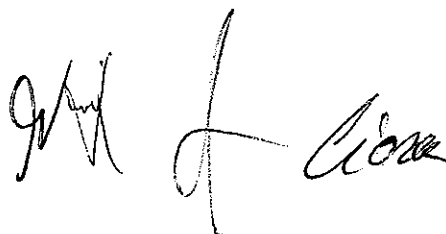
(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

**ART. 188**

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

**ART. 189**

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials, located at the bottom right of the page.

## ANEXA 1

### Regulamentul privind organizarea și funcționarea

#### Comisiei paritare la nivelul unității

1. Comisia paritară la nivelul unității va fi compusă din câte 2 reprezentanți ai sindicatului semnatar și 2 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrița-Năsăud.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăreia dintre părți, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.
6. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți.



## ANEXA NR. 2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ va fi conține cel puțin elementele prevăzute în legislația în vigoare.

Încheiat și înregistrat sub nr. .... / ..... în registrul general de evidență a salariaților

### A. Părțile contractului

Angajator – Persoana juridică/fizică: ....., cu sediul/domiciliul  
în ....., înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din  
....., sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată  
legal prin ....., în calitate de .....,  
și salariatul/salariața – domnul/doamna .....,  
domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. .... nr. ....,  
județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului  
seria ....., nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de .....,  
CNP [ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ], autorizație de muncă/permis de ședere în scop  
de muncă seria ..... nr. .... din data de .....,  
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

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

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ..... / pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

#### D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (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:.....

E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificării Ocupațiilor din România.

### F. Atribuțiile postului

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

F<sup>1</sup>. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

1. Cunoștințe și experiență profesională;

2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute de fișa postului;

3. Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate:

4. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină;

5. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum;

6. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate;

Dr. W. H. Cline

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână.
  - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal);
  - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ore/săptămână .....
  - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte);
  - b) Programul de lucru 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.

I. 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 .....

J. Salariul:

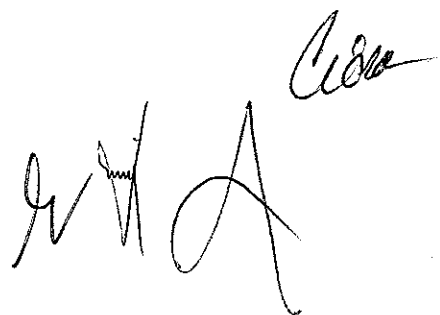
1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei
2. Alte elemente constitutive:
  - a) sporuri .....
  - b) indemnizații .....
  - b<sup>1</sup>) prestații suplimentare în bani .....
  - b<sup>2</sup>) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură.....;
  - c) alte adaosuri .....
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr.53/2003 – Codul muncii.
4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt .....

K. Drepturi și obligații ale 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 .....

L. Alte cauze

- a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;



- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, Republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, Republicată – Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

#### M. 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 acces la formare profesională.

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

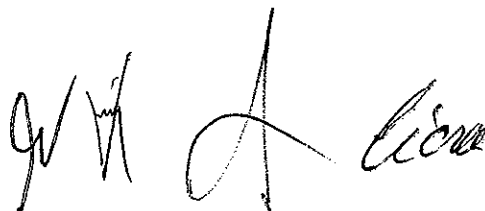
- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

##### 3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a') să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, 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;



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

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și ale Contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul unității și la nivelul grupului de unități al Ministerului Sănătății și unităților din subordine, înregistrat sub nr. .... /..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Bistrița-Năsăud și cu nr. .... /..... la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

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

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

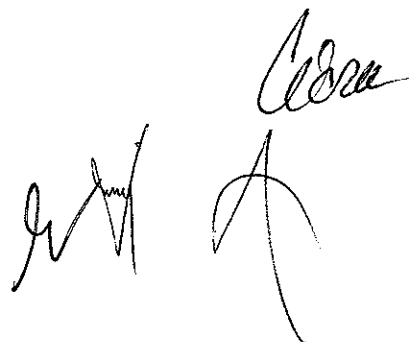
O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

Salariat,  
Semnătura .....

Reprezentant legal, .....

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. .... din Legea nr. 53/2003, Republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.



### ANEXA NR. 3

#### NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPPLEMENTAR

pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității

##### CAP. 1.

Se acordă **5 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:( legea 53 art 147 (1 și 2) stabilește minim 3 zile doar )

1. Personalul care lucrează în funcțiile de:

- a) Psiholog, asistent social,
- b) Muncitor calificat spălătorie/spălătoreasă, lenjereasă, muncitor călcatorie;
- c) Muncitor calificat bucătărie/bucătar, paznic, muncitor calificat;

2. Personal administrativ de conducere și de execuție.

##### CAP. 2.

Se acordă **5 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul încadrat cu grade de invaliditate/handicap;

##### CAP. 3.

Se acordă **5 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

Personalul medico - sanitar și auxiliar sanitar;

NOTĂ:

**Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă și care dau dreptul la mai multe concedii de odihnă suplimentare, vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar.**



**ANEXA NR. 4**  
**ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE**  
**acordat gratuit pentru salariații unității**

| Funcția              | Echipamentul specific                                                                                                                                                                                 |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Asistent medical     | Mănuși unică folosință, mască facială, ochelari de protecție tip mască, bonetă culoare albă, uniformă medicală culoare albă(pantaloni +halat), șosetă, papuc închis cu talpă ortopedică, halat monton |
| Infirmier            | Mănuși de unică folosință, mască facială, uniformă colorată verde deschis( pantaloni +halat), Papuc închis cu talpă ortopedică, șosetă, halat monton, capelină de unică folosință                     |
| Îngrijitor curățenie | Mănuși menajere din cauciuc, mănuși de unică folosință, mască facială, uniformă colorată verde închis(halat + pantaloni), șosetă, papuc închis cu talpă ortopedică, halat monton                      |
| Spălătoreasă         | Mănuși menajere din cauciuc, mănuși de unică folosință, salopetă impermeabilă de culoare galbenă, cisme de cauciuc de culoare galbenă, șosetă, șorț de protecție din                                  |

|                       |                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | cauciuc de culoare galbenă sau albă, căști protecție zgomot pentru urechi, bonetă de culoare galbenă                                                                              |
| Băieș                 | Mănuși menajere din cauciuc, mănuși de unică folosință, mască facială, uniformă colorată verde închis( halat + pantalon), papuc închis cu talpă ortopedică, șosetă, halat monton. |
| Asistent social       | Halat de culoare albă, papuc închis cu talpă ortopedică                                                                                                                           |
| Psiholog              | Halat de culoare albă, papuc închis cu talpă ortopedică                                                                                                                           |
| Fiziokinetoterapeut   | Uniformă de culoare albă( halat + pantalon), papuc închis cu talpă ortopedică,                                                                                                    |
| Bucătar               | Halat sau salopetă de culoare albă, Șorț protecție, bonetă protecție cap, mănuși menaj , mănuși protecție termică, încălțăminte protecție                                         |
| Lucrător în bucătărie | Halat sau salopetă de culoare albă, Șorț protecție, bonetă protecție cap, mănuși menaj , mănuși protecție termică, încălțăminte protecție                                         |

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

|                      |                                                                                                                   |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Muncitor întreținere | Salopetă, vestă reflectorizantă, bocanci cu bombeu metalic, cizme de cauciuc, casca protecție, ochelari protecție |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**\* Comisia paritară de la nivelul unității va stabili modalitatea concretă de acordare a echipamentului de protecție, în funcție de specificul unității, corelat cu prevederile Legii nr. 319 / 2006 și a Normelor de aplicare privind protecția muncii.**

**Materiale igienico-sanitare și dezinfectante se acordă întregului personal:**

- săpun lichid;
- hârtie igienică - 1/lună/persoană;
- perii de unghii - 1/an/persoană;

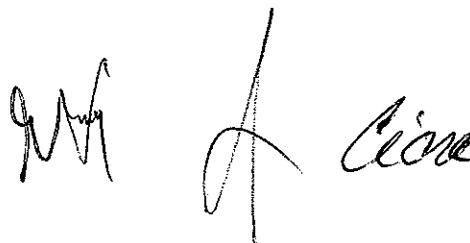
## ANEXA NR.5

### A. Reducerea timpului normal de lucru( de la 8 ore la 7 ore)

1. Medicii din unitate
2. Kinetoterapeutul
3. Profesorul CFM(cultură fizică medicală)

### B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu conform Legii nr 319/2006 personalului din:

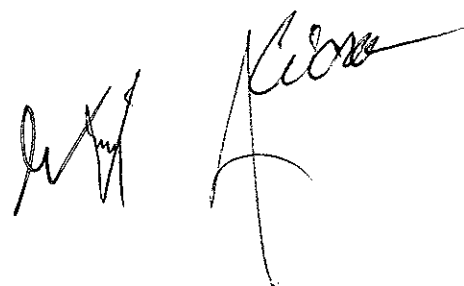
1. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție și alte compartimente ½ l apă minerală/zi/persoană
2. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjarie: ½ l apă minerală/zi/persoană
3. Lucrătorii de curățenie, colectare material infecțios, deșeuri medicale: ½ l apă minerală/zi/persoană
4. Laboratorul de analize fizico-chimice: ½ l apă minerală/zi/persoană
5. Magazia centrală de materiale: ½ l apă minerală/zi/persoană
6. Centrala termică: 1 l apă minerală/zi/persoană
7. Bucătărie: 1 l apă minerală/zi/persoană



## ANEXA NR. 6

### VECHIMEA ÎN MUNCĂ (corelat cu legislația în vigoare)

1. Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații.
2. Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de conducere pentru care gradația este inclusă în indemnizația lunară/salariul de bază.
3. Salariile de bază pentru funcțiile de execuție sunt la gradația 0.
4. Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:
  - a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la Legea nr 153/2017, cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
  - b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
  - c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
  - d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
  - e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.
5. Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.
6. Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la pct. 4. corespunzător gradației deținute.
7. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare



## ANEXA NR. 7

### PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII

Notă de fundamentare: Legislația actuală privind egalitatea de șanse și interzicerea discriminării prevede obligativitatea introducerii, în contractele colective de muncă, de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte (art. 13 din Legea 202 din 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

#### Art. 1

Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

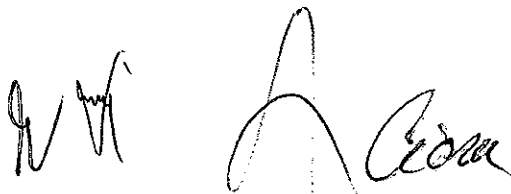
- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

#### Secțiunea I Hărțuirea sexuală

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

2. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

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



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

3. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatului, vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial prin comisia constituită în acest scop și în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

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

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

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

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

8. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

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

10. Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

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

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

13. Unitatea și/sau sindicatul au dreptul să inițieze o investigație și în urma absenței unei plângeri scrise, dacă au motive să considere că are loc un act de hărțuire sexuală.

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

## **Secțiunea II**

### **Hărțuirea psihologică (mobbing)**

Art. 1 Prin hărțuire psihologică 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 intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Art. 2 Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

- a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);
- b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;
- c) orice formă de discriminare la locul de muncă, ce încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;
- d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

Art. 3 Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art. 4 Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatului semnatar vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

Art. 5 Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile pct. 5-13 din Secțiunea I.

## 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, în scris, de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta transmite sesizarea comisiei de cercetare în vederea demarării cercetărilor.

1<sup>^</sup>1 Convocarea la cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, 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.

2. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.

3. Convocarea/citarea la audiere, împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

3<sup>^</sup>1 Convocarea la cercetarea disciplinară se comunică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru audiere și numai în perioada de activitate (excluzând perioada de concediu de odihnă sau medical).

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.

5. Dacă se consideră 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.

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

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

8. 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.



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

10. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

11. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data rezultatului final de cercetare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

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

13. 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.

The page footer contains three handwritten marks. From left to right: a stylized signature, a set of initials, and a signature that appears to read 'A. Elena'.

## ANEXA NR. 9

### 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 munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauza

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

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

**Art. 2.** 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. 3.** (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 și cu aplicarea regulilor prevăzute la Procedura de organizare a turelor.

(3) Verificarea respectării prevederilor alin. (1) și (2) se face prin raportare cel puțin la ultimii 5 ani lucrați sau prin raportare la întreaga perioadă lucrată pentru salariații angajați în ultimii 5 ani.

**Art. 4.** (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. 5.** 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 săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

## **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 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

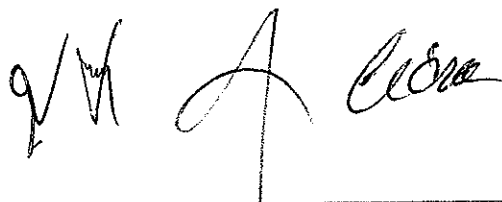
**Art. 2.** Tatăl copilului nou-născut, care participa efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu paternal plătit de 15 zile lucrătoare, prin majorarea duratei concediului paternal de 5 zile lucrătoare cu încă 10 zile lucrătoare, dacă a participat la cursul de puericultură ținut de medicul de familie al tatălui și a obținut atestatul de absolvire.

**Art. 3.** În cazul în care tatăl are studii de specialitate (medic, asistent medical) nu mai este necesară absolvirea cursului de puericultura, ci numai obținerea atestatului eliberat de medicul de familie

**Art. 4.** Indemnizația pentru concediul paternal plătit, egala cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de baza

## **SECȚIUNEA IV – CONCEDIUL DE ÎNGRIJITOR**

**Art. (1) (1)** Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași



gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Solicitarea scrisă a salariatului trebuie să cuprindă inclusiv documentele doveditoare ale calității prevăzute la alin. 1).

(3) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

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

(5) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției.

(6) Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(7) 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.

(8) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(9) În sensul alin. (1) și al alin. (2) prin „rudă”, se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl, ruda până la gradul II inclusiv. Prin „persoană” se înțelege soțul/soția și orice persoană care are calitatea de afîn sau partener de viață/rudele partenerului, până la gradul II inclusiv.

## SECȚIUNEA V - ABSENȚELE MOTIVATE RECUPERATE

### Art.1

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

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

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

(4) În situația în care, starea de sănătate a salariatului care se află în timpul programului de lucru, se deteriorează (boală/accident), acesta va fi pontat pentru timpul efectiv lucrat.

## SECȚIUNEA VI – FLEXIBILIZAREA PROGRAMULUI DE LUCRU

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

b) 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.

c) 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.

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

#### ANEXA NR. 10

#### PROCEDURA STABILIRII TURELOR/REPARTIZARII 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;

(2) Principiul care stă la baza repartizării salariaților în ture îl constituie 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:

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

b. Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflus mai mare de activități

(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 zi/de noapte efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de zi/noapte în zilele de weekend și în sărbătorile legale efectuate de fiecare salariat.

(4) Nivelul de referință al aplicării prevederilor alin. (2) și alin. (3) îl constituie existența unei distribuții proporționale a salariaților în cele trei ture (sau două ture de 12/24), 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.** Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate compartimentele/servicii etc. în care se lucrează în ture de 8/16 ore sau 12/24 ore.

**Art. 7.** (1) Conducerea unității are obligația monitorizării modului în care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a corectărilor abaterilor de la ea și a sancționării celor vinovați de astfel de abateri.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul fiecărei compartimentului/serviciului se constituie o bază de date în format letric și/sau electronic care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.

**Art. 8.** În monitorizarea aplicării prezentei proceduri și corectarea abaterilor de la ea reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă au următoarele roluri:

a) Au dreptul de control a aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea situației;

b) Au acces la baza de date centralizată prevăzută la art. 7 alin. 2;

c) Au dreptul de a solicita cercetarea disciplinară a celor vinovați de încălcarea prezentei proceduri.

d) Au dreptul să utilizeze procedura avertizorului de integritate raportat la prezenta procedură.

## ANEXA NR. 10

### PROCEDURA PRIVIND PROTECȚIA SALARIAȚILOR DIN SĂNĂTATE ÎMPOTRIVA AGRESIUNILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

#### Notă de fundamentare:

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

Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă;

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare,

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

Procedura are la baza cel puțin următoarele prevederi:

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

Art. 2. - (1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

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

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

Art. 3. - Pentru a asigura protecția salariaților, comitetele de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unităților au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Art. 4. - Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

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

(2) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

(3) În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitatea de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

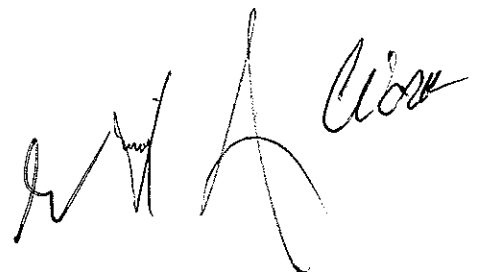
Art. 6. - (1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal

din sistemul sanitar, aflat în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii se pedepsește cu închisoarea de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii se pedepsește cu închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

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

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

The block contains three handwritten signatures in black ink. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right. They appear to be initials or full names written in a cursive style.

## ANEXA NR. 11

### PROCEDURA DE INFORMARE ȘI CONSULTARE

#### NOTA DE FUNDAMENTARE

În conformitate cu art. 4 și 5 din Directiva nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană statele membre încredințează partenerilor sociali la nivel corespunzător (sector de activitate, grup de unități, întreprindere sau unitate), sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor.

Având în vedere art. 6 din Legea Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților :

(1) Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.

(2) Contractele și acordurile prevăzute la alin. (1), precum și orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispozițiilor art. 2 alin. (2).

Ținând cont că Legea 467/2006 prevede măsuri doar pentru întreprinderi și unități iar Directiva 14/2002 stabilește obligativitatea, în special, să se promoveze și să se consolideze informarea la fiecare nivel iar consultarea „la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat” (art. 4 alin. 4 lit. b din Directiva 14/2002)

O acțiune complementară, parte a dialogului social, o constituie introducerea unui management participativ, respectiv a unei forme de participare a salariaților, prin intermediul organizațiilor sindicale, la managementul unității, luând în considerare necesitatea lărgirii cadrului de dialog social raportat la indicatorul EPI II (European Participation Index).

Părțile au convenit instituirea Procedurii de informare și consultare, având următorul conținut:

#### Art. 1

Prezenta anexă are ca obiectiv instituirea unei proceduri de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

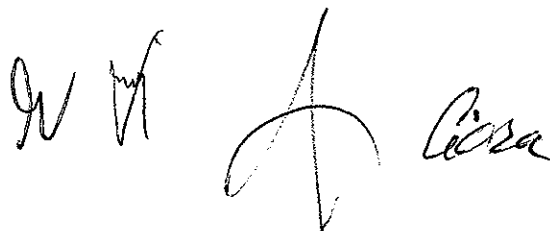
#### Art. 2

La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții lucrătorilor lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont atât de interesele Ministerului Sănătății, în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății, ale angajatorilor cât și ale salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă .

#### Art. 3

Procedurile privind informarea, consultarea și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea unităților sanitare sunt adoptate de fiecare unitate, în conformitate cu prevederile Legii 476/2006 și ale prezentei anexe.

#### Art. 4.



(1) Reprezentanții angajatorilor la fiecare nivel de reprezentativitate au obligația să informeze și să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității, grupului de unități sau sectorului de activitate;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate;

c) eventualele decizii care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale individuale sau colective, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului unității.

(2) Informarea se face în timp util, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților organizațiilor sindicale enumerate la art. 1 să examineze problema în mod adecvat și să pregătească consultarea.

#### **Art. 5**

Consultarea are loc:

a) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;

b) astfel încât să permită reprezentanților organizațiilor enumerate la art. 1 să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

c) la cel puțin 3 zile lucrătoare de la transmiterea informațiilor furnizate de reprezentanții angajatorului.

d) În mod regulat trimestrial sau, ori de câte ori este nevoie în interiorul acestui interval, la inițiativa reprezentanților angajatorilor.

#### **Art. 6**

Consultarea privind eventualele decizii menționate la art. 4 alin. 1 lit. c. impune obligatoriu negocierea unui acord.

#### **Art. 7**

Reprezentanții organizațiilor sindicale prevăzute la alin. 1, ce își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare, beneficiază în cursul exercitării funcțiilor lor de protecție și garanții care să le permită să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 367/2022 – Legea dialogului social cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art. 8**

Cheltuielile necesare informării și consultării se suportă din sumele colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat

#### **Art. 9**

Reprezentanților organizațiilor de la alin. 1, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al angajatorului, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți

în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate și va fi retribuit corespunzător din sumele menționate la art. 8.

**Art. 10**

Derularea unei sesiuni de informare și consultare a salariaților cu încălcarea prevederilor prezentei proceduri se consideră nulă, angajatorul fiind obligat să inițieze reluarea acesteia.

**Art. 11**

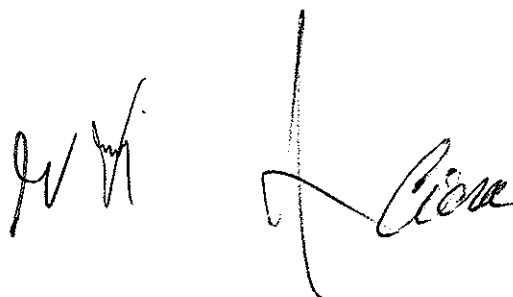
Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie abatere disciplinară și sancționează potrivit normelor aplicabile.

**Art. 12**

Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie contravenție și se sancționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

**Art. 13**

Prezenta procedură se completează cu dispozițiile Directivei nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Legii Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.



## ANEXA NR. 12

### PROCEDURA STABILIRII TURELOR/REPARTIZĂRII SALARIAȚILOR PE TURE

#### Nota de fundamentare

Introducerea acestei proceduri este imperios necesară pentru combaterea numărului tot mai mare de abuzuri care ne-au fost sesizate și pentru clarificarea acestei activități, în acord cu principiile etice și cu prevederile legale.

Pentru remedierea situației și asigurarea egalității de șanse se instituie următoare 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. Tinerii care nu au împlinit 18 ani nu pot desfășura muncă de noapte;
- c. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;

(2) Principiile de drept ce trebuie respectate în repartizarea salariaților pe ture, fiind aplicabil de plin 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:

- a. Situațiile în care este necesar mai mult personal în turele de dimineață;
- b. Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflax mai mare de pacienți.

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

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

**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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>



#### 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.
- (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 aflox 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:
  - c) Derogări care defavorizează salariații care le solicită raportat la principiul egalei distribuiri a turelor. Aceste derogări pot fi acceptate de angajator la solicitarea motivată a salariaților. Atât solicitarea cât și acceptarea trebuie să îmbrace o formă scrisă.
  - d) 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.
- (2) Nerespectarea prezentei proceduri atrage sancțiuni disciplinare asupra celor vinovați
- (3) Regulile enunțate în prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu și la organizarea graficelor de gărzi

#### Art. 7

- (1) Managerul de Resurse Umane/Compartimentele/birourile de Resurse Umane din unitățile sanitare au obligația monitorizării modului în care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a corectărilor abaterilor de la ea și a sancționării celor vinovați de astfel de abateri.
- (2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul unității sanitare se constituie o bază de date care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.

**Art. 8** În monitorizarea aplicării prezentei proceduri și corectarea abaterilor de la ea reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă au următoarele roluri:

- e) Au dreptul de control a aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea situației;
- f) Au acces la baza de date centralizată prevăzută la art. 7 alin. 2;
- g) Au dreptul de a solicita cercetarea disciplinară a celor vinovați de încălcarea prezentei proceduri.
- h) Au dreptul să utilizeze procedura avertizorului de integritate raportat la prezenta procedură.

The block contains two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more compact and stylized, while the one on the right is larger and more fluid, possibly including a surname.

ANEXA NR. 13

**LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL UNITĂȚII DE ASISTENȚĂ  
MEDICO SOCIALĂ SUSENII BÂRGĂULUI**

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

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

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

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

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

- Un tarif orar crescut cu cel puțin 50% față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în timpul nopții sau cu cel puțin 25% pentru lucrul în turele de după-amiază și de noapte;

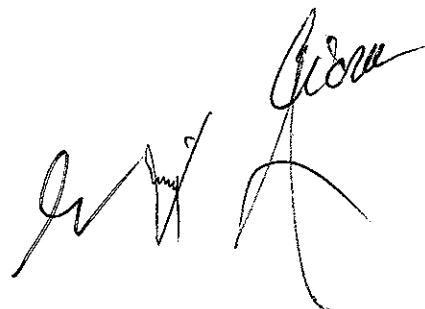
- Un tarif orar dublu față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează;

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

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



- (3) Principiul abordării integrate și unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate. În conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate, indiferent de categoria profesională, vor fi stabilite în același capitol/aceeași anexă a viitoarei legi a salarizării, respectiv în aceleași acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru condițiile de muncă.
- (4) Principiul echității ierarhizării salariilor de bază ale angajaților din sistemul public de sănătate. Echitatea ierarhizării salariilor de bază operează
- a) Prin situarea etică a salariilor de bază și a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din sănătate comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare;
  - b) Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul sectorului public de sănătate. În acest sens, referința de pornire pentru echitatea ierarhizării este cea stabilită în proiectul legii salarizării, în forma negociată și stabilită cu federațiile reprezentative la nivel de sector;
  - c) Prin utilizarea unor criterii etice de stabilire a salariilor de bază. În acest sens, salariul de bază al asistentului medical principal cu studii PL va reprezenta echivalentul a cel puțin jumătate din salariul de bază al medicului primar, cu reșezarea coeficienților de ierarhizare pentru toate categoriile profesionale.
- (5) Principiul recunoașterii responsabilității în sensul stabilirii unei ierarhii corecte a salarizării personalului din sistemul sanitar prin retribuirea funcțiilor de conducere cu salariul de bază mai mare decât cel al personalului din subordine.
- (6) Principiul egalității, în sensul asigurării salariilor de bază egale pentru munca cu valoare egală desfășurată de angajați aparținând aceleiași categorii profesionale la aceleași locuri de muncă sau la locuri de muncă similare sau comparabile. Acest principiu va fi transpus prin reșezarea în noua grilă de salarizare a salariilor de bază aferente unora dintre specialități și categorii de locuri de muncă.
- (7) Principiul recunoașterii și stimulării stabilității și fidelității angajaților din sectorul public de sănătate, prin introducerea unei majorări a salariilor de bază pentru stabilitate și fidelitate față de unitate și față de sistemul public de sănătate.
- (8) Principiul recunoașterii și recompensei salariale a contribuțiilor speciale la buna desfășurare a activității unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară în funcție de performanță. Criteriile de performanță vor fi stabilite de comun acord cu federațiile reprezentative la nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate.
- (9) Principiul recunoașterii și recompensei salariale a participării la realizarea veniturilor suplimentare a unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară din veniturile proprii ale unităților, pentru contribuția la realizarea acestor venituri.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more complex, with several loops and a long horizontal stroke at the end. The signature on the right is simpler, consisting of a few bold, sweeping strokes.

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

#### ANEXA 14

### PROCEDURA DE EVALUARE PROFESIONALĂ INDIVIDUALĂ A PERSONALULUI

Prezenta procedură instituie cadrul organizatoric privind evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual care ocupă funcții în Unitatea de Asistență Medico-Socială Susenii Bârgăului și este întocmit în baza legislației actuale în domeniu: Legea 53/2003 – Codul muncii cu modificările și completările ulterioare, Ordinul Ministrului Sănătății nr. 974/2020 privind stabilirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual și a fișei de evaluare a personalului de execuție și de conducere, Hotărârea Nr. 1336/2022 din 28 octombrie 2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual al UAMS, reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale salariaților pe parcursul unui an calendaristic.

Evaluarea se realizează pentru un an calendaristic, în perioada cuprinsă între datele de 1 ianuarie și 31 martie din anul următor perioadei evaluate, pentru toți salariații care au desfășurat efectiv activitate minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.

Prin excepție, evaluarea personalului contractual se realizează pentru o altă perioadă în oricare dintre următoarele situații:

a) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea raporturilor de muncă ale salariatului, în condițiile legii, dacă perioada efectiv lucrată este de cel puțin 30 de zile consecutive;

b) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea raportului de serviciu ori, după caz, a raportului de muncă al evaluatorului, în condițiile legii, dacă perioada efectiv coordonată este de cel puțin 30 de zile consecutive;

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate salariatul este promovat.

Evaluarea realizată în situațiile prevăzute la punctele a), b), c), se numește evaluare parțială și se realizează la data sau în termen de 10 zile lucrătoare de la data intervenirii situațiilor prevăzute, fiind luată în considerare la evaluarea anuală.

Evaluare a performanțelor profesionale individuale nu se aplică în următoarele situații:

- a) persoanelor angajate ca debutanți, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant;
- b) angajaților al căror contract individual de muncă este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face după 6 luni de la reluarea activității;
- c) angajaților promovați într-o altă funcție de execuție sau într-o funcție de conducere, precum și celor angajați din afara unității, pentru care momentul de evaluare se stabilește de conducerea fiecărei instituții publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la data promovării/angajării;
- d) angajaților aflați în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea a 6 luni de la data reluării activității;
- e) angajaților care nu au prestat activitate în ultimele 12 luni, fiind în concediu medical sau în concediu fără plată, acordat potrivit legii, pentru care momentul evaluării se stabilește de conducerea fiecărei instituții publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la data reluării activității.

Evaluarea se realizează de către un evaluator

Calitatea de evaluator este exercitată de către:

- a) persoana care ocupă funcția de conducere sau coordonare, pentru salariatul de execuție din subordine, potrivit structurii organizatorice a unității;
- b) conducătorul unității, pentru salariații aflați în subordinea directă, precum și pentru salariații care au calitatea de conducători sau coordonatori de substructuri.

Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

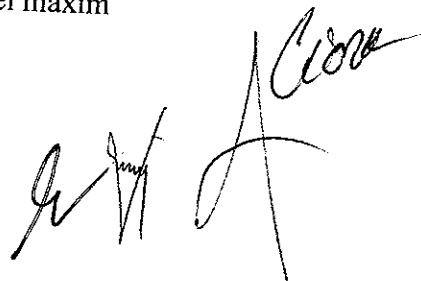
- a) între 1,00 - 2,00 - nesatisfăcător;
- b) între 2,01 - 3,50 - satisfăcător;
- c) între 3,51 - 4,50 - bine;
- d) între 4,51 - 5,00 - foarte bine.

Notarea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale se face cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a respectivului criteriu.

Pentru a obține nota pentru îndeplinire criteriilor de evaluare se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu de performanță.

Pentru funcțiile de conducere nota finală a evaluării este media aritmetică a notelor obținute la criteriile de evaluare specifice funcțiilor de conducere.

Semnificația notelor este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim



## CRITERII DE EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

### I. Pentru funcțiile de execuție:

1. Cunoștințe și experiență profesională
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului
3. Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate
4. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină
5. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum
6. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate
7. Condiții de muncă

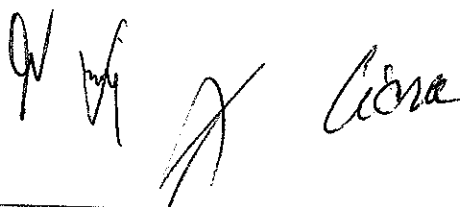
### II. Pentru funcțiile de conducere se vor utiliza, suplimentar, și următoarele criterii de evaluare:

1. Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul compartimentului în ansamblul unității
2. Capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legătură cu acestea
3. Capacitatea de organizare și de coordonare a activității compartimentului
4. Capacitatea de a crea în compartimentul condus un climat stimulat, neconflictual și de bună colaborare cu alte compartimente

### Modul de lucru și documente utilizate:

**Cazul 1.** Evaluarea performanțelor profesionale individuale pentru personalul cu funcții de execuție:  
Criteriile de evaluare sunt cele prezentate mai sus

- a) Persoana cu atribuții RUNOS solicită evaluatorului efectuarea evaluării performanțelor profesionale individuale ale personalului din subordine utilizând adresa de solicitare
- b) Evaluatorul pe baza criteriilor de evaluare acordă un calificativ final care este obținut prin media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu de performanță din fișa de evaluare,
- c) Fișa de evaluare semnată de evaluator și de persoana evaluată, primește număr de înregistrare prin grija evaluatorului și este înaintată spre aprobare directorului la expirarea termenului de contestație (5 zile de la luarea la cunoștință despre calificativul acordat)
- d) Fișa de evaluare se depune la biroul RUNOS pentru arhivare



**Cazul 1.1** Contestarea calificativului acordat în urma evaluării

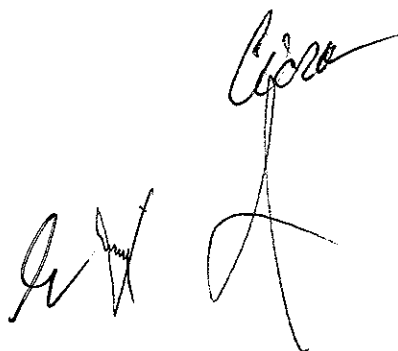
- a) Persoana evaluată nemulțumită de calificativul acordat, depune în termen de 5 zile de la data luării la cunoștință a rezultatului evaluării Contestație motivată la biroul RUNOS
- b) Responsabilul RUNOS înaintează contestația conducătorului ierarhic imediat superior care împreună cu liderul sindicatului reprezentativ, analizează contestația.
- c) Rezultatul contestației se transmite biroului RUNOS care va comunica contestatorului Fișa de evaluare pentru a semna de luare la cunoștință de modificarea evaluării.
- d) Fișa de evaluare este înregistrată și înaintată directorului pentru aprobare
- e) Fișa de evaluare se depune la biroul RUNOS pentru arhivare.

Personalul nemulțumit de rezultatul evaluării se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

**Cazul 2.** Evaluarea performanțelor profesionale individuale pentru personalul cu funcții de conducere.

Lista documentelor și conținutul acestora sunt identice cu cele prevăzute în cazul evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcțiilor de execuție

De asemenea în cazul contestației, circuitul documentelor este identic cu cel prevăzut în cadrul acestei componente a procedurii

The image shows three handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive 'H'. The middle signature is a more complex, flowing cursive script. The signature on the right is a large, bold, cursive 'A' or similar character.

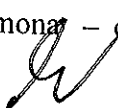
Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate pentru anii 2025 - 2027 Unitatea de Asistență Medico Socială Susenii Bârgăului.

**Angajatorul - Unitatea de Asistență Medico Socială Susenii Bârgăului**

Bruj Gavril – director



Popandron Ramona – contabil șef



**Salariații - reprezentanți de Sindicatul Solidaritatea Sanitară**

Ciora Anca – președinte



Dr. Vârvaș Ioan - vicepreședinte

