

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**SPITALUL CLINIC DE OBSTETRICĂ-GINECOLOGIE
"Dr. I.A. SBÂRCEA" BRASOV**

2022 - 2024

Contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitară
SPITALUL CLINIC DE OBSTETRICĂ- GINECOLOGIE "DR. I. A. SBÂRCEA" BRAȘOV
pe anii 2022 - 2024

- În temeiul Legii nr. 62/2011 și în concordanță cu prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii - republicat, între:
1. **Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Dr. I. A. Sbârcea" Brașov**, în calitate de unitate sanitară angajatoare și
 2. **Federația SANITAS din România** în calitate de organizație sindicală reprezentativă a salariaților din unitate, împreună cu
 3. **Reprezentantul ales al salariaților** a intervenit următorul contract colectiv de muncă:

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.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul salariat desemnează pe cel care, în baza unui contract individual de muncă prestează activitate în unitatea sanitară.
- (5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează **Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Dr. I. A. Sbârcea" Brașov**.
- (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 asupra tuturor salariaților unității.

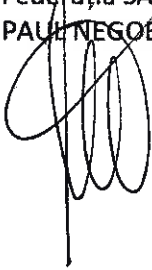
ART. 3

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

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților.

ART. 4

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.
- (2) Cererea se comunică în scris celeilalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.
- (3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul unității.
- (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.

Manager unitate, Dr. PREDĂ MIRCEA 	Reprezentanți salariați As. STELA SPĂTARU 	Federația SANITAS din România PAUL NEGOESCU  
--	--	--

ART. 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Braşov.

ART. 6

Suspendarea şi/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condiţiile legii.

ART. 7

- (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conţinutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

ART. 8

Părţile recunosc şi aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile şi obligaţiile părţilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 9

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime şi obligatorii pentru angajator şi salariaţi.

ART. 10

Angajatorul este obligat să asigure afişarea contractului colectiv de muncă şi a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul său.

ART. 11

- (1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite în perioada aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară la nivel de unitate.
- (2) Componenta, organizarea şi funcţionarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 2.
- (3) Angajatorul şi reprezentanţii sindicatului din unitate semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă sunt obligaţi să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.
- (4) Consultarea şi informarea se vor desfăşura organizat în cadrul comisiei paritare.

ART. 12

Declanşarea procedurii prevăzute la Art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către salariatul care se consideră prejudiciat.

ART. 13

- (1) Reprezentanţii angajatorului şi cei ai organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.
- (2) În cazul constatării unor încălcări ale legii şi ale prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizată Direcţia de Sănătate Publică, Direcţia de Sănătate şi Asistenţă Medicală din cadrul Consiliului Judeţean Braşov şi Inspectoratul Teritorial de Muncă Braşov în vederea soluţionării.

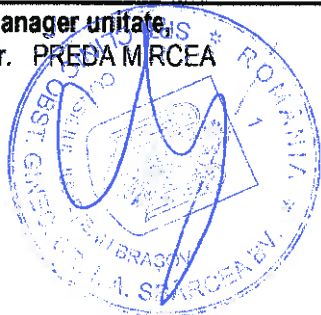
ART. 14

- (1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.
- (2) În situaţiile în care, în privinţa 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) Părţile se obligă, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu susţină promovarea de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



ART. 16

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Braşov.
- (2) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor modificări legislative, părţile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.
- (3) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanţă şi cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.
- (4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile, de drept, prevederile legislaţiei în vigoare.
- (6) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi băneşti va fi negociată de părţile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării şi evidenţierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării şi funcţionării unităţii.
- (7) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părţile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate potrivit prevederilor legale.

CAP. 2

I. ÎNCHIEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

ART. 17

- (1) Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.
- (2) Normativele de personal se elaborează la nivel de sector sanitar cu acordul organizaţiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.
- (3) Normativul de personal din unitate se regăseşte la anexa nr. 14.

ART. 18

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.
- (2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.
- (3) În acest sens, din comisiile de angajare şi susţinere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puţin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate.
- (4) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator cu avizul organizaţiei profesionale corespunzătoare funcţiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului.
- (5) Angajatorul se obligă să comunice salariaţilor şi reprezentanţilor sindicatului din unitate, semnat al prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, prin afişare pe site-ul unităţii sau la sediul angajatorului, cu excepţia cazurilor de forţă majoră definite prin lege.
- (6) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

ART. 19

- (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea angajatorului, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumită salariu.

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



- (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.
- (4) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul poate solicita asistență din partea liderului sindicatului din unitate.
- (5) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă și va fi actualizat când este cazul.
- (6) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.
- (7) 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.
- (8) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, 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.
- (9) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.
- (10) 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.
- (11) 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/ocuparea conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
 - e) riscurile specifice postului;
 - f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
 - g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
 - h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
 - i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
 - k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
 - l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - m) durata perioadei de probă, după caz.
 - n) criteriile de evaluare a activității profesionale aplicabile în unitate
- (12) Elementele din informarea prevăzută la alin. (11) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.
- (13) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (11) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil, situații în care comunicarea poate fi făcută într-un termen mai mare, de până la 60 de zile.
- (14) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, anterior încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.
- (15) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

Manager unitate

Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați

As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România

PAUL NEGOESCU



(16) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (11), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(17) 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.

(18) 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.

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

ART. 20

(1) Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs sau examen, 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.

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

ART. 21

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

a) personalul calificat cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

- 90 de zile calendaristice.

b) personalul cu studii medii, generale și personalul necalificat:

- 90 de zile calendaristice.

c) personalul angajat în funcții de conducere:

- 90 de zile calendaristice.

d) nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

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

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

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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

(8) 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, 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.

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



ART. 23

- (1) În unitate, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate 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 fi asistat, la cerere, de liderul sindicatului din unitate.
- (3) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității.

ART. 24

În situația în care unitatea prestează activități de îngrijiri la domiciliu, angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen.

ART. 25

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

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 reprezentanților organizației sindicale semnate 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 celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în unități sanitare din aceeași localitate sau din 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. 134 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 27

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.

II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 28

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. 29

Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prin 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. 30

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de 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;

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA

Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în 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) de a nu executa nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) de a nu face uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) de a nu încerca să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) de a respecta clauza de confidențialitate dintre el și angajator.

ART. 31

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesități de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative;
- h) să stabilească obiectivele de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a îndeplinirii acestora.

(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;

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



- e) să se consulte cu reprezentanții sindicatului 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;
- 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 de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.
- n) să stabilească obiectivele de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a îndeplinirii acestora.

III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 32

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

ART. 33

- (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă altul decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.
- (2) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă, în unitate.
- (3) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.
- (4) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia.
- (5) Delegarea și/sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
 - a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din sindicat;
 - b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
 - c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
 - d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;
 - e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



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 și cu acordul salariatului în cauză.

(6) În cazurile speciale, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(7) 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.

ART. 34

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

IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 35

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

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

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

ART. 36

(1) La suspendarea contractului individual de muncă **din inițiativa salariatului** locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea 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, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale din care face parte salariatul, 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, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale din unitate.

(4) În cazul în care salariatul pleacă în concediu fără plată, iar postul acestuia este ocupat prin concurs pe perioadă determinată de către altcineva, acesta nu-și poate relua activitatea mai devreme decât a precizat în cererea sa de concediu fără plată.

ART. 37

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă **din inițiativa angajatorului** este necesară consultarea reprezentanților organizației sindicale 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 permanent reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

ART. 38

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

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f) forță majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



h) 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 reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 5 zile lucrătoare.

ART. 39

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat **din iniţiativa salariatului**, în următoarele situaţii:

- a) concediu pentru creşterea 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 afecţiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcţii electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat după 5 zile consecutive de absenţe nemotivate ale salariatului, perioadă în care angajatorul şi reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare vor face toate demersurile în vederea aflării motivelor absenţei din unitate.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 40

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat **din iniţiativa angajatorului** în următoarele situaţii:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;
- c) în cazul întreruperii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detaşării;
- f) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă

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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 41

(1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii unităţii sanitare publice, salariaţi, care nu pot fi redistribuiţi, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 85% din salariul de bază corespunzător funcţiei ocupate.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activităţii unităţii, prevăzută la alin. (1), salariaţi se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii cu salariaţi aflaţi în baza de date a angajatorului.

ART. 42

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează:

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



- a) Pe o perioadă de maxim 12 luni, concediul fără plată se acordă o dată la 5 ani, salariaților care au mai mult de 1 an de activitate;
- b) Pentru o perioadă de maxim 36 de luni, concediul fără plată se acordă o dată la 10 ani;
- c) Pentru o perioadă între 3 și 12 luni, concediul fără plată se acordă o dată la 3 ani.
- d) Pentru o perioadă mai mică de 3 luni concediul fără plată se poate acorda anual.

(2) Solicitarea unui concediu fără plată mai mare de 3 luni se poate face după cel puțin 12 luni de activitate în unitate.

(3) Concediu fără plată nu se acordă persoanelor angajate cu contract pe perioadă determinată de muncă.

(4) Anterior efectuării concediului fără plată se va efectua concediul de odihnă de care dispune salariatul, precum și orele libere acumulate prin efectuarea de ore suplimentare, sau în alt mod.

V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 43

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 44

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, 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, potrivit legii;
- 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 alte persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării penale 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;

(2) La cerere, pensionarii unității pot încheia cu unitatea un contract de muncă pe durată determinată, numai pe posturi temporar vacante, ce nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

ART. 45

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

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

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

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

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



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

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

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

ART. 46

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

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

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

(4) În cazul în care organizația sindicală nu își exprimă avizul scris în termen de 5 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

ART. 47

Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

ART. 48

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

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

ART. 49

(1) Dispunerea măsurii de concediere în condițiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale.

(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. 50

(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 exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

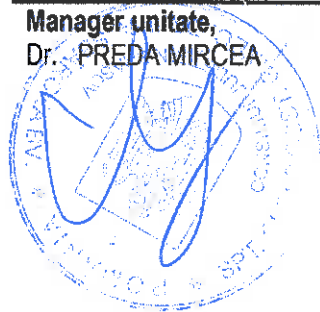
i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

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

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA

Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



(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. 51

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în următoarele situații:

- a) în cazul în care s-a constatat că 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 inapținutudinea 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 se constată că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
- d) în cazul în care s-a primit comunicarea că salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

ART. 52

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

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care se prezumă că salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

ART. 53

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 51, lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul direcției sanitare județene sau 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 direcția de sănătate publică sau agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART. 54

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

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

ART. 55

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

ART. 56

(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.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceleiași organizații sindicale.

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

(5) În cazul în care se va iniția concedierea colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești, în limita bugetului aprobat, prin negociere între angajator și organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(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. 57

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

ART. 58

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

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

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

ART. 59

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

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

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

ART. 60

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

ART. 61

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

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



ART. 62

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

ART. 63

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

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

ART. 64

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 65

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatărilor 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, Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul va consulta organizația sindicală semnatărilor a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAP. 3

CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ART. 66

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

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

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



ART. 67

- (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 salariaților, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;
 - b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;
 - c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

ART. 68

- (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca salariatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1101/2016.
- (2) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu și pentru acești salariați.
- (3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

ART. 69

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

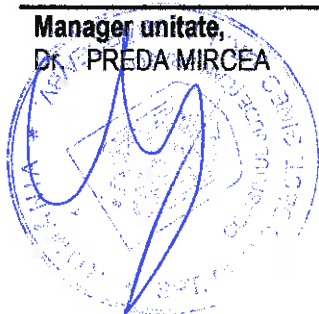
ART. 70

- (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora.
- (2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:
- a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) combaterea riscurilor la sursă;
 - d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
 - e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
 - f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
 - g) planificarea prevenirii;
 - h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
 - i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 71

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

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU



Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



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

ART. 72

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

ART. 73

- (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.
(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.
(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

ART. 74

Fiecare salariat 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. 75

- (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să se 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. 76

- (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cei 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 salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății salariaților.

ART. 77

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. 78

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

ART. 79

- (1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuție exclusiv în competența celui care angajează.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



ART. 80

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

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

ART. 81

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

(2) Munca forțată este interzisă. Prin muncă forțată se înțelege orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

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

ART. 82

În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile vor solicita medierea Ministerului Sănătății.

ART. 83

Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative și prin anexa nr. 12.

ART. 84

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

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

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

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții unității și cei ai sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.

ART. 85

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

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC, pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților) și pentru investigarea bolilor profesionale și a celor datorate profesiei.

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

(4) La solicitare, cu acordul semnatărilor prezentului contract colectiv de muncă, se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

ART. 86

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

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

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



ART. 87

- (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.
- (2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, 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. 88

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. 89

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

ART. 90

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:
 - a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
 - b) asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă.
- (2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.
- (3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locuri de muncă, dotate cu apă caldă și rece.
- (4) La cererea sindicatului, angajatorul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.
- (5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

ART. 91

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

ART. 92

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

CAP. 4

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 93

- (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă personalului din instituțiile sanitare publice finanțate de la bugetul de stat și de la fondul unic de asigurări de sănătate, și/sau din fondurile autorităților publice locale sau din alte surse, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente salariaților și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.
- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și sumele aferente pentru acordarea tichetelor de vacanță sau indemnizației de vacanță, în conformitate cu legislația în vigoare.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federatia SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



- (4) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorilor.
(5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii 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 salariale ale membrilor ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariale atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ART. 94

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

ART. 95

- (1) Drepturile salariale sunt prevăzute în Legea nr. 153 din 2017, HG 153 din 2018 și HG 917 din 2017.
(2) În funcție de modificările legislative anuale salarizarea va fi modificată corespunzător.

ART. 96

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

ART. 97

- (1) Alte drepturi de personal:
a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
b) plata orelor suplimentare în concordanță cu prevederile legale;
c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite de Ministerul Sănătății, potrivit legii.
(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 98

Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 99

- (1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:
a) norma de timp;
b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.
(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 100

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

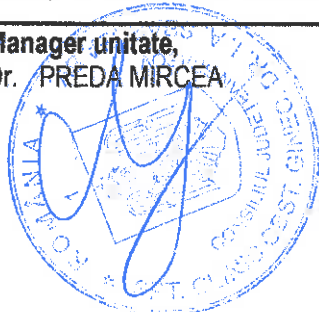
ART. 101

În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la art. 100, salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

ART. 102

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.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



ART. 103

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. 104

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.

ART. 105

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.

ART. 106

- (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. 107

- (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.

ART. 108

- (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 următoarele 14 zile.
- (3) Pentru personalul care lucrează în ture se asigură repausul săptămânal sâmbătă și duminică cel puțin o dată pe lună.
- (4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

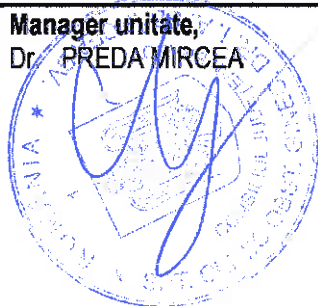
ART. 109

- (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi prevăzut în regulamentul intern la nivelul unității și în anexa nr. 13 cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

ART. 110

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

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



ART. 111

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, 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.

ART. 112

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori i se solicită.

ART. 113

- (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.
- (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- (3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.
- (4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează de răspundere personalul angajat 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.

ART. 114

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acestora.

ART. 115

- (1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.
- (2) Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absența persoanelor titulare.

ART. 116

- (1) La nivelul unității, 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 din unitate, semnată al prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Ministerul Sănătății elaborează normativul de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unitățile sanitare.
- (3) Normativele de personal specifice se regăsesc în anexa nr. 14 și în regulamentul intern al unității.
- (4) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.
- (5) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator - reprezentanții organizației sindicale semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU



Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



ART. 117

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.

ART. 118

(1) Salariații au dreptul la o perioadă minimă de 11 ore de repaus consecutive pe parcursul unei perioade de 24 de ore.

(2) Salariații au dreptul ca pe parcursul unei săptămâni (7 zile) să beneficieze de un repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic. În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.

(3) În situația în care legislația națională va adopta legi în conformitate cu prevederile Directivei Parlamentului European în ceea ce privește protecția securității și sănătății în muncă, prin acte adiționale vor fi adăugate la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 119

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

(1) - 1 și 2 Ianuarie;

- 24 Ianuarie – Ziua Unirii

- Vinerea Mare, prima și a doua zi de Paști;

- 1 mai;

- prima și a doua zi de Rusalii;

- 1 Iunie, Ziua copilului

- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

- 30 noiembrie – Ziua Sfântului Andrei;

- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

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

(3) - Zilele libere stabilite potrivit alin. precedent pentru salariații care aparțin cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legale stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(4) - 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.

ART. 120

(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, gărzii, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnate a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(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) Pentru salariații care, în cadrul programului normal de lucru, desfășoară activitate în zilele de sâmbătă, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, sporul salarial pentru orele lucrate în aceste zile este de 100 %.

ART. 121

(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. 4).

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



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

ART. 122

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

ART. 123

(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. 124

(1) În conformitate cu prevederile Codului Muncii concediul de odihnă reprezintă un drept al salariatului, dar și o obligație a acestuia.

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

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

ART. 125

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 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.

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

- a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

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

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

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

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, 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) Plecarea în concediu de odihnă nu obligă salariatul la desemnarea unei persoane care să îl înlocuiască în această perioadă, decât în situații speciale conform regulamentului de ordine interioară.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA

Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



ART. 126

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului din unitate, semnat al prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
- (3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

ART. 127

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 din Codul Muncii și care cuprinde:
 - salariul de bază;
 - sporuri pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiții de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară în condiții deosebite, pentru unități sanitare cu specific deosebit și localități cu condiții deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate;
 - alte drepturi salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislației în vigoare.
- (2) Obligația asigurării înlocuirii în activitate a celor aflați în concediu de odihnă revine, în exclusivitate, angajatorului.

ART. 128

- (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, cu avizul sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă, 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. 129

- (1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală semnată al prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de sindicatul semnat al prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5 la prezentul contract.

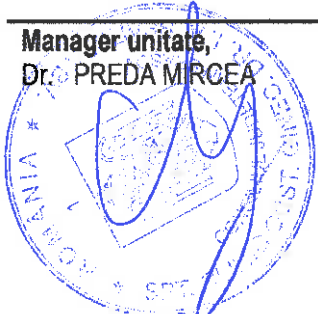
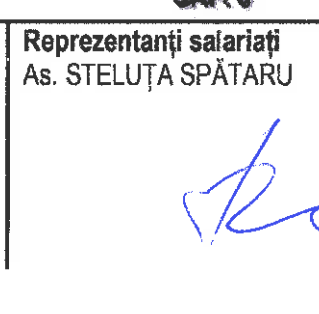
ART. 130

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

ART. 131

- (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite și pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:
 - a) căsătoria salariatului - 5 zile;
 - b) nașterea unui copil - 5 zile;
 - c) căsătoria unui copil - 3 zile;
 - d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, bunicii și fraților salariatului - 5 zile;
 - e) decesul bunicii, părinților și fraților soțului - 3 zile;
 - f) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.
- (2) - ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, zi liberă, fără recuperare.
- (3) Zilele libere prevăzute la alin. 1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității, obligatoriu în preajma evenimentului și conform ROI. Se interzice acordarea acestor concedii în alte perioade.

CAP. 6

Manager unitate, Dr. PREDA MIRCEA 	Reprezentanți salariați As. STELUȚA SPĂTARU 	Federația SANITAS din România PAUL NEGOESCU  
--	--	--

**PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR, MEMBRI AI SINDICATULUI SEMNATAR AL PREZENTULUI
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ.**

ART. 132

- (1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiate făcute.
- (2) În concordanță cu prevederilor alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract.
- (3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 133

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

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

ART. 134

(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 funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariațului 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, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului contractual.

ART. 135

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 134 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală 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 sindicatul din unitate, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU



Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



ART. 136

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

ART. 137

Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale.

ART. 138

(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 din unitate, inspectoratului teritorial de muncă și direcției de sănătate publică județeană 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 organizației sindicale din unitate, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții organizației sindicale 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.

ART. 139

Compensarea билетelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din ramura sanitară și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit legii. Gestionarea билетelor se face cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 140

Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate de la nivelul unității.

ART. 141

(1) Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unități finanțate de la bugetul de stat și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

(2) Valoarea nominală a indemnizației de hrană este cea stabilită de Guvernul României.

ART. 142

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

ART. 143

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariatul membru de sindicat poate beneficia de respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU

- (2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariatul va fi încadrat 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 salariatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

ART. 144

Salariatul 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, conform legii.

ART. 145

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

ART. 146

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentul intern, 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. 8.

ART. 147

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

CAP. 7

FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 148

- (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează 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.
- (5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

ART. 149

- (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:
- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
 - b) obținerea unei calificări profesionale;
 - c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
 - d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
 - e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - f) prevenirea riscului șomajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

ART. 150

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



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

ART. 151

(1) Angajatorul, după consultarea organizației sindicale din unitate, are următoarele atribuții:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) sindicatul semnat al prezentului contract 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 sindicatului semnat al prezentului contract;
- e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

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

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizației sindicale din unitate sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unității.

ART. 152

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

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

ART. 153

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagile 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 stagile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale integrale.

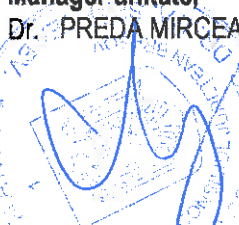
(3) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (2), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 154

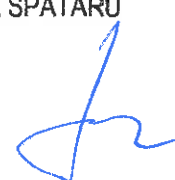
(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul.

(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 și va comunica salariatului cu privire la condițiile în care va permite acestuia participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de pregătire.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU



Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



ART. 155

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. 156

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze, de concedii pentru formare profesională.
- (2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

ART. 157

- (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 158

- (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).
- (3) Salariatul plecat în concediu fără plată pentru studii, la terminarea cursului va prezenta unității documentele justificative de urmare a cursului în perioada solicitată.

ART. 159

- (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.

ART. 160

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.

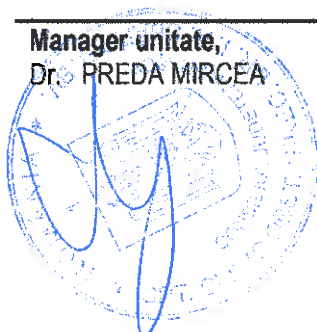
ART. 161

- (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 3 ani.
- (2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

ART. 162

- (1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul care are cel puțin 21 de salariați împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare 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 semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU



Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



- (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 semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
- (5) Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.

ART. 163

- (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.
- (2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare în unitate, 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. 164

- (1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt asimilate, prin conținutul lor, cu pregătirea și perfecționarea profesională.
- (2) Programele de pregătire menționate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizația sindicală, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

ART. 165

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

ART. 166

- (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 sigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.
- (3) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale și informarea salariaților în acest sens.

CAP. 8

DREPTURILE SINDICATULUI SEMNATAR AL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

ART. 167

- (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 civilizată, utilizându-se un limbaj adecvat.
- (2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatului semnatar al prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.
- (3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).
- (4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală existentă și față de reprezentanții sau membrii acesteia.
- (5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnatar al prezentului contract.
- (6) Angajatorul se obligă să interzică salariaților unității orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnatar al prezentului contract.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



ART. 168

- (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 exteriorul sau interiorul unității, 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.

ART. 169

- (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.

ART. 170

- (1) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unității sanitare;
- (2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.
- (3) La cererea expresă a membrilor organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federației și confederației în susținerea unor drepturi și cereri.

ART. 171

- (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 170 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.
- (2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.
- (3) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 172

- (1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Persoanele alese în structura de conducere a organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulativ sau fragmentat.
- (3) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

ART. 173

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizația sindicală semnatară a contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

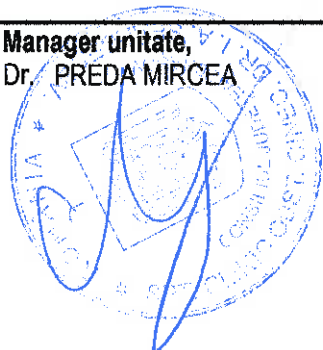
ART. 174

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

ART. 175

- (1) Încasarea cotizației de sindicat se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariaților și în conformitate cu anexa nr. 11.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



(2) Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în contul sindicatului şi înştiinţarea organizaţiei privind persoanele cărora li s-a efectuat reţinerea, cu suma reţinută, se constituie în sarcină curentă de serviciu – potrivit avizului favorabil emis de Ministerul Finanţelor Publice şi de Ministerul Sănătăţii.

(3) Înştiinţarea organizaţiei sindicale se face lunar, în format electronic pe adresa de e-mail a sindicatului: sanitasbv@yahoo.com.

ART. 176

(1) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflaţi în grevă.

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

ART. 177

(1) În scopul unei bune colaborări părţile se obligă să răspundă în scris, în termen de maxim 30 de zile lucrătoare, la toate cererile şi adresele înaintate de fiecare din părţi.

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

(3) Angajatorul şi conducerea sindicatului semnatar vor accepta reciproc invitaţiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Art. 178

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor şi reclamaţiilor care îi privesc pe aceştia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1), se poate face şi fără prezenţa reprezentantului sindicatului dacă şedinţa comisiei de cercetare a fost anunţat în scris şi cu semnătură de primire, cu cel puţin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentant la locul şi ora anunţată.

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

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al sindicatului semnatar al 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. 10.

CAP. 9

DISPOZIȚII FINALE

ART. 179

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime şi obligatorii.

ART. 180

Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia.

ART. 181

În toate situaţiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei şi modului de finanţare pentru secţii, compartimente şi 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. 182

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică, de drept, salariaţilor reprezentaţi de organizaţia sindicală semnatară a acestui contract şi produc efecte pentru toţi salariaţii unităţii, potrivit legii.

ART. 183

Salariaţii, membri ai organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiei sindicale specifice.

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUȚA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



ART. 184

Părţile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea şi garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competenţelor lor prevăzute de legislaţia în vigoare.

ART. 185

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

ART. 186

Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze şi să nu susţină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă.

ART. 187

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

SPITALUL CLINIC DE OBSTETRICĂ-GINECOLOGIE "DR. I. A. SBÂRCEA" BRAŞOV	FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA
Dr. PREDĂ MIRCEA Manager	PAUL NEGOESCU Preşedinte
Dr. APOSTU PETRINA Director medical	BALINT PARASCHIVA-GABRIELA Vicepreşedinte – lider secţiune
Ec. CARAPCEA CIPRIAN Director financiar-contabil	IȚICO LIGIA Vicelider secţiune
Cj. COTINGHIU IOANA Comp. Juridic	BABEI ADRIANA Vicelider secţiune
Ec. BELDEAN MARIA Şef serv. RUNOS	REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR SPĂTARU STELUȚA
Dr. RAFAILĂ PETRE Coordonator B.N.	

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



ANEXA NR. 1

ÎNCHIEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ LA NIVELUL UNITĂȚII

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.
2. Modificarea contractului individual de muncă în termenul prevăzut la alin. 1 se face prin încheierea unui nou contract individual de muncă ce va cuprinde cel puțin specificațiile de la anexa nr. 3 sau, acolo unde contractul individual de muncă al salariațiului are forma modelului din anexa nr. 3, prin acte adiționale la acesta.

ANEXA NR. 2

**REGULAMENT DE FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE
DE APLICARE A CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE**

CAPITOLUL I

**Natura juridică, rolul, obiectivele și atribuțiile Comisiei paritare
pentru aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate**

ART. 1 (1) În conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de muncă și principiile dialogului social se organizează Comisia paritară pentru aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, organism format din reprezentanții partenerilor sociali.

(2) Comisia paritară se va constitui în termen de 10 zile de la data înregistrării prezentului contract colectiv de muncă la I. T. M.

ART. 2 Comisia paritară pentru aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate este alcătuită din:

- 3 reprezentanți ai angajatorului;
- 3 reprezentanți ai organizației sindicale semnatare a Contractului Colectiv de Muncă.

ART. 3 Activitatea Comisiei paritare are caracter deliberativ în ceea ce privește aplicarea CCM și consultativ în ceea ce privește alte aspecte, vizând în special următoarele :

- a - Urmărirea modului de aplicare a Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și rezolvarea diferendelor legate de neaplicarea prevederilor acestuia în diferitele secții sau compartimente din unitate;
- b - Asigurarea relației dintre partenerii sociali - administrație și sindicat – care să permită o informare reciprocă și permanentă a nevoilor acestora și să faciliteze soluționarea problemelor ridicate sau a revendicărilor formulate.
- c - Consultarea partenerilor sociali asupra inițiativelor de reglementare, de restructurare sau de privatizare a unor activități, ori de altă natură;
- d - Consultarea partenerilor sociali cu privire la:
 - măsurile ce se întreprind pe linia restructurării unității;
 - redistribuirea salariaților;
 - măsurile de reducere a activității ori de reorganizare a unității;
 - necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
 - necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului;
 - elaborarea regulamentului intern.
- e - Informarea organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să fie aplicate.
- f - Asigură desfășurarea procedurilor de consultare și avizare prevăzute în Contractul colectiv de muncă.
- g - Transmiterea către partenerii sociali a deciziilor Comitetului Director.
- h - Asigurarea participării reprezentanților sindicatului semnatar al Contractului colectiv de muncă la nivel de

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



unitate la toate şedinţele Comitetului Director.

i - Părţile comisiei paritare la nivel de unitate sunt şi părţile care au negociat Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 4 (1) Fiecare dintre părţi îşi va desemna, în scris, reprezentanţii în cadrul Comisiilor paritare.

(2) Lista cu aceşti membri va conţine modalităţile de contact a acestora (telefon/fax/mail) şi va fi depusă la secretariatul tehnic al Comisiei.

(3) Secretariatul tehnic al comisiei paritare va fi asigurat cu persoane de specialitate de către angajator cu consultarea organizaţiei sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă.

ART. 5 Fiecare parte are dreptul la nominalizarea membrilor titulari şi a unor supleanţi în Comisia paritară.

CAPITOLUL II **FUNCTIONAREA COMISIILOR PARITARE**

ART. 6 (1) Comisia paritară se întruneşte în şedinţe organizate o dată la două săptămâni sau în şedinţe extraordinare ori de câte ori este necesar.

(2) La prima întâlnire părţile vor stabili calendarul şedinţelor pe perioada următoare. Hotărârea de convocare a şedinţelor extraordinare aparţine conducerii instituţiei în funcţie de solicitările partenerilor sociali sau în funcţie de situaţie.

ART. 7 În cadrul şedinţelor părţile sunt independente şi egale în drepturi.

ART. 8 Punctele de vedere exprimate de oricare dintre părţi şi vor fi consemnate în procesul-verbal de şedinţă. Hotărârile adoptate în cadrul şedinţelor Comisiei paritare sunt considerate acceptate şi de partenerii sociali ai căror reprezentanţi nu au fost prezenţi la şedinţă, cu condiţia convocării acestora.

ART. Angajatorul va asigura spaţiul şi condiţiile materiale necesare bunei desfăşurări a şedinţelor Comisiei paritare.

ART. 10 Prevederile art. 3 constituie puncte permanente ce se vor afla pe ordinea de zi a fiecărei şedinţe a Comisiei paritare.

ART. 11 (a) Fiecare Comisie paritară are un secretariat tehnic asigurat de către conducerea unităţii.

(b) Secretariatul tehnic are următoarele sarcini curente:

- Convocarea membrilor Comisie paritare la şedinţe cu cel puţin 3 zile înainte;
- Comunicarea proiectului ordinii de zi cu cel puţin 3 zile înainte;
- Difuzarea materialelor de lucru pentru şedinţele Comisiei cu cel puţin 3 zile înainte
- Redactarea şi difuzarea procesului-verbal pentru fiecare şedinţă;
- Alte sarcini stabilite de plenul Comisiei.

ART. 12 Convocarea Comisiei paritare se face în scris, cu trei zile înainte de şedinţă.

ART. 13 La convocarea membrilor Comisiei se anunţă: locul şi ora desfăşurării şedinţei precum şi ordinea de zi. Se vor pune la dispoziţia membrilor Comisiei toate materialele de lucru pentru şedinţă.

ART. 14 Angajatorul şi sindicatul semnatar al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate sunt obligate să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



CAPITOLUL III DISPOZIȚII FINALE

ART. 15 Principiile care stau la baza procesului de negociere și dialog social sunt libertatea de exprimare, libertatea de asociere precum și respectarea clară și transparentă a acestor principii.

ART. 18 Partenerii sociali implicați în procesul de dialog social își recunosc reciproc interesele și rolurile legitime având sarcina de a se angaja în mod constructiv în acest proces.

ART. 19 Conducerea unității este răspunzătoare de asigurarea condițiilor pentru respectarea prevederilor prezentului Regulament.

ANEXA NR. 3

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

(A) Părțile contractului

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

și

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

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

(B) Obiectul contractului:

(C) Durata contractului:

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

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

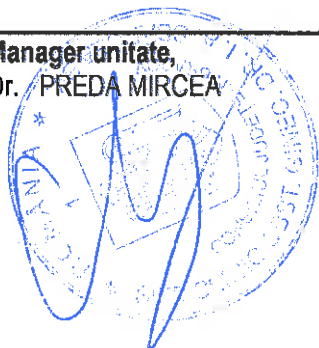
(D) Perioada de probă:

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

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

(E) Locul de muncă

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



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

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

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

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

(F) Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

(G) Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână, ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

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

(H) Concediul

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

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

(I) Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

c) prestații suplimentare în bani

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

e) alte adaosuri

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

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de

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

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

6. Metoda de plată

(J) Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

d) alte clauze

(K) Atribuțiile postului

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

(L) Riscurile specifice postului

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

(M) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

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

(O) Formarea profesională

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

(P) Condițiile de muncă

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

(Q) Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

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

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



(R) Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

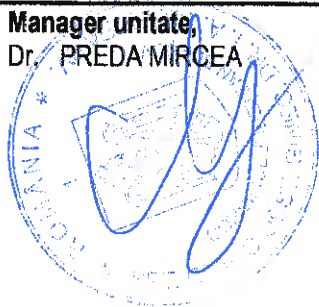
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



- g)să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
h)să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

(S) Dispoziții finale

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

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

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

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

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

Angajator,	Salariat, Semnătura
Reprezentant legal,	Am primit un exemplar. Semnătura Data

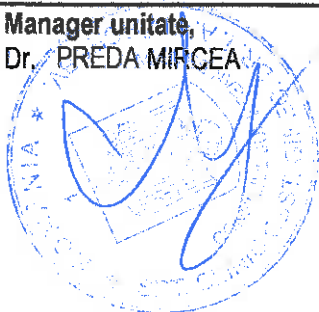
ANEXA NR. 4

CATEGORIILE DE PERSONAL, LOCURILE DE MUNCĂ ȘI ACTIVITĂȚILE CARE BENEFICIAZĂ DE REDUCEREA DURATEI NORMALE A TIMPULUI DE LUCRU

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicina legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități: 6 ore/zi.
3. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
4. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
5. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.
7. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din stațiile de sterilizare: 7 ore/zi.
- B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006**
1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană
3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
4. Spălătorie, deratizare, dezinsecție, dezinsecție : 1/2 l lapte/zi/persoană
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanajare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
11. Centrala termică: 1 l apă minerală/zi/persoană

ANEXA NR. 5

**NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPLIMENTAR
PE LOCURI DE MUNCĂ ȘI ÎN FUNCȚIE DE CONDIȚIILE DE DESFĂȘURARE A ACTIVITĂȚII**

CAP. 1 - Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - a) spălătorie, călătorie, dezinsecție, deratizare;
 - b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
 - c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
 - d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
 - e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.
2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu;
6. Personalul care utilizează materiale dentare(alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

CAP. 2 - Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
 - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
 - b) ergoterapie din unități, secții și compartimente cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici și prematuri.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și a vaccinurilor.
5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.
9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru.

CAP. 3 - Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
4. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
5. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.
6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

CAP. 4 - Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.
2. Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic, sub pavilion românesc.
3. Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a întrerupătoarelor cu mercur.
4. Personalul care confecționează, prin suflare, aparatura de laborator din sticlă de cuarț și sticlă cu plumb.
5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
6. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
7. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul deoperator și blocul de nașteri.

CAP. 5 - Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de neurochirurgie și arși.
3. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuropsihomotorie.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, hemodializă, UPU, CPU.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează pe ambulanțe și șalupe de ambulanță, pentru asigurarea asistenței medicale de urgență și transport sanitar în teren, precum și operatorii – registratorii de urgență.

CAP. 6 - Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

CAP. 7 - Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.
2. Personalul din leprozerii.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase și neferoase, de substanțe și minereuri nemetalifere.

4. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.

5. Personalul care își desfășoară activitatea în:

a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;

b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTĂ: Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă și care dau dreptul la mai multe condiții de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.

ANEXA NR. 6

SPOR DE VECHIME ÎN MUNCĂ

Art. 1

(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 demnitate publică și funcțiilor de conducere pentru care gradația este inclusă în indemnizația lunară/salariul de bază prevăzut pentru aceste funcții în anexele nr. I-IX, precum și a personalului militar, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare.

(3) Salariile de bază prevăzute în anexele nr. I-VIII din Legea nr. 153 din 2017 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 prezenta lege 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 alin. (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

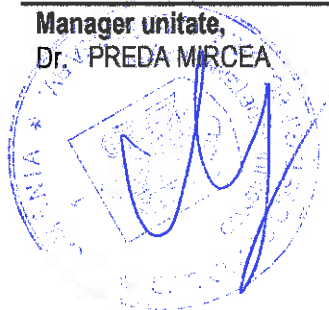
ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE

- încălțăminte - 4/an
- pantaloni - 5/an
- fuste - 5/an
- bluze - 5/an
- halate de molton - sistem pavilionar
- halate doc - 2/an
- salopete doc - 2/an

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA

Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



- pelerine de ploaie - 1/an
- cizme electroizolante - 1/an
- mănuși electroizolante - 1/an
- calote - 3/an
- mănuși și măști - după necesități
- șorturi - după necesități
- cizme de cauciuc
- cască de protecție - după necesități
- ochelari de protecție - după necesități
- centură de siguranță - după necesități

Materiale igienico-sanitare

- săpun, hârtie igienică, perii de unghii și substanțe dezinfectante de uz personal se asigură în permanență și în cantități suficiente desfășurării activității în condiții optime și decente.

ANEXA NR. 8

HĂRȚUIREA SEXUALĂ ȘI MORALĂ

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 favori sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

2. Hărțuirea morală reprezintă comportamentul repetat, ofensator, de violență rece, perfidă, ipocrită, adesea nejustificat, adresarea de insulte, jigniri față de un angajat sau un grup de angajați, care vizează victimizarea, umilirea, subminarea sau amenințarea acestora.

3. Hărțuirea morală poate consta dintr-o exercitare greșită a unei funcții sau un abuz de funcție, față de care persoanele vizate întâmpină dificultăți în a se apăra.

4. Hărțuirea morală se poate manifesta prin agresiuni verbale și fizice, prin acțiuni de discreditare, izolare socială care duc la stres, depresie, scădere a stimei de sine, sentimente de autoculpabilizare, fobii, etc.

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

b) Angajatorul va garanta asumarea implicării etice, atât a persoanelor din conducere cât și a angajaților, pentru încurajarea unui climat fără hărțuire morală sau sexuală.

c) În regulamentul de ordine interioară se vor evidenția tipurile de acțiuni acceptate și a celor neacceptate.

d) Angajatorul va informa toți angajații de regulile de conduită ce trebuie respectate, de consecințele pe care le atrage nerespectarea normelor și valorilor unității și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.

e) Angajatorul și sindicatul din unitate vor comunica salariaților locul și modul în care victimele pot primi ajutor.

f) Angajatorul va garanta dreptul oricărui salariat de a face o sesizare fără teama de represalii.

g) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă vor explica salariaților procedura de efectuare a unei sesizări, cu păstrarea confidențialității totale a sesizării.

h) Angajatorul va include hărțuirea sexuală și hărțuirea morală pe agenda sesiunilor de instruire a personalului.

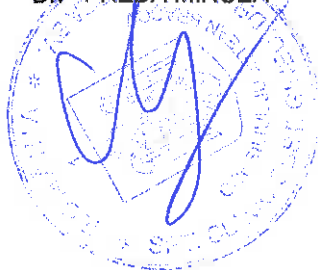
6. Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală sau morală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și în cazul confirmării actelor de hărțuire sexuală sau morală și vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitului.

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

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

9. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează a se face, 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.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



10. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală sau morală, 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.

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

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

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

ANEXA NR. 9

**CRITERIILE DE EVALUARE A PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ȘI A MODELULUI FIȘEI
DE EVALUARE A PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE**

Art. 1

(1) Se aprobă criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale prevăzute în anexa nr. 1 și fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul de conducere și personalul de execuție, conform modelului prevăzut în anexele nr. 2a și 2b.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică personalului contractual din sistemul sanitar, respectiv personalului contractual din aparatul propriu al Ministerului Sănătății, din cadrul serviciilor publice deconcentrate, din unitățile sanitare publice, precum și din cadrul celorlalte instituții publice din rețeaua Ministerului Sănătății, denumite în continuare instituții publice.

Art. 2

Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

Art. 3

(1) Procedura de evaluare a performanțelor profesionale se aplică fiecărui angajat, în raport cu cerințele postului.

(2) Activitatea profesională se apreciază anual, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale.

Art. 4

(1) Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie a anului pentru care se face evaluarea.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 și 31 ianuarie a anului următor perioadei evaluate.

Art. 5

Procedura de 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 la expirarea unui an 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;

d) angajaților aflați în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an 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.

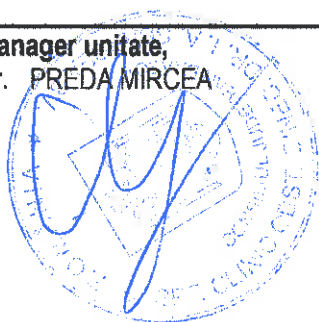
Art. 6

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către evaluator.

(2) Are calitatea de evaluator:

a) persoana care conduce sau coordonează compartimentul în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana cu funcție de execuție evaluată;

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



b) persoana de conducere ierarhic superioară potrivit structurii organizatorice a unității sanitare publice, pentru persoanele de conducere.

(3) Calificativul acordat în baza fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aprobă de conducătorul instituției publice.

(4) Pentru conducătorii instituțiilor publice numiți prin ordin al ministrului sănătății, fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aprobă de ministrul sănătății.

Art. 7

Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

a) între 1,00 și 2,00 - nesatisfăcător;

b) între 2,01 și 3,50 - satisfăcător;

c) între 3,51 și 4,50 - bine;

d) între 4,51 și 5,00 - foarte bine.

Art. 8

(1) 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.

(2) Pentru a obține nota corespunzătoare gradului de îndeplinire a criteriilor de evaluare se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu de performanță.

(3) Pentru funcțiile de conducere, nota finală a evaluării este media aritmetică a notelor obținute la criteriile de evaluare prevăzute la pct. I și II din anexa nr. 2a.

(4) Semnificația notelor este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim.

Art. 9

(1) Contestările în legătură cu evaluarea performanței profesionale individuale se depun în termen de 5 zile de la comunicarea rezultatului evaluării la compartimentul de resurse umane.

(2) Contestările se analizează de conducătorul ierarhic imediat superior, împreună cu liderul sindicatului reprezentativ sau, după caz, cu reprezentantul salariaților, din instituția publică.

(3) Rezultatul contestațiilor se comunică în termen de 5 zile de la depunerea acestora.

Art. 10

Pentru spitalele al căror management a fost transferat către autoritățile administrației publice locale, criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale se stabilesc și se aprobă prin act administrativ emis de acestea, prevederile prezentului ordin reprezentând o prevedere-cadru care poate fi modificată și completată de către autoritatea administrativ-teritorială.

Art. 11

Prin excepție de la prevederile art. 4, evaluarea performanțelor individuale ale personalului contractual pentru anul 2010 se va face în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului ordin.

Art. 12

Direcțiile de specialitate din Ministerul Sănătății, direcțiile de sănătate publică și unitățile sanitare cu personalitate juridică din rețeaua Ministerului Sănătății vor duce la îndeplinire dispozițiile prezentului ordin.

Art. 13

Anexele nr. 1, 2a și 2b fac parte integrantă din prezentul ordin.

ANEXA Nr. 1: CRITERII DE EVALUARE a performanțelor 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

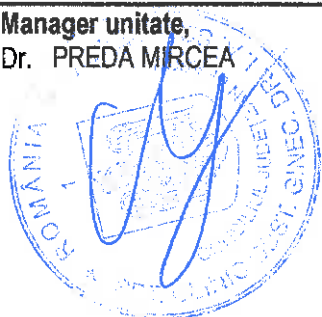
4. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină

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

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



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 stimulativ, neconflictual și de bună colaborare cu alte compartimente

ANEXA Nr. 2^a:

UNITATEA (denumirea)

Aprob

Conducătorul instituției publice

Numele și prenumele

Funcția

- model -

FIȘA DE EVALUARE a performanțelor profesionale individuale pentru personalul cu funcții de conducere

Numele, prenumele

Funcția

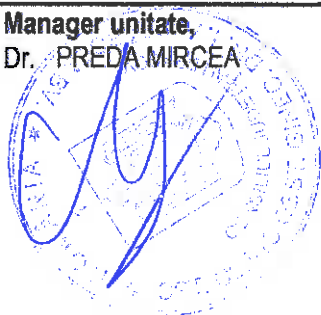
Numele și prenumele evaluatorului

Funcția

Perioada evaluată

Nr. crt.	Denumirea criteriului de evaluare	Nota
0	1	2
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 normative de consum	
6.	Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate	
7.	Condiții de muncă	
		
	I. Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare	
		
Nr. crt.	Criteriile de evaluare suplimentare pentru personalul cu funcții de conducere	Nota
0	1	2
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 stimulativ, neconflictual și de bună colaborare cu alte compartimente	
		
	II. Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare suplimentare pentru personalul cu funcții de	

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



conducere

Nota finală a evaluării = (nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare de la pct. I + nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare de la pct. II)/2

Calificativul acordat:

1. Numele şi prenumele evaluatorului

Funcţia

Semnătura evaluatorului

Data

2. Am luat cunoştinţă de aprecierea activităţii profesionale desfăşurate

Numele şi prenumele persoanei evaluate

Funcţia

Semnătura persoanei evaluate

Data

3. Contestaţia persoanei evaluate:

Motivaţia

Semnătura persoanei evaluate

Data

4. Modificarea aprecierii (DA, NU):

Numele şi prenumele persoanei care a modificat aprecierea

Funcţia acesteia

Modificarea adusă aprecierii

Semnătura

Data

5. Am luat cunoştinţă de modificarea evaluării

Numele şi prenumele

Funcţia acesteia

Semnătura

Data

ANEXA Nr. 2^b:

UNITATEA (denumirea)

Aprob

Conducătorul instituţiei publice

Numele şi prenumele

Funcţia

- model -

FIŞA DE EVALUARE a performanţelor profesionale individuale pentru personalul cu funcţii de execuţie

Numele, prenumele

Funcţia

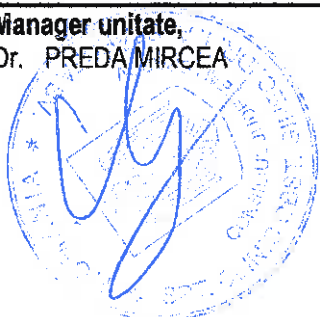
Numele şi prenumele evaluatorului

Funcţia

Perioada evaluată

Nr. crt.	Denumirea criteriului de evaluare	Nota
0	1	2
1.	Cunoştinţe şi experienţă profesională	

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



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 normative de consum
6. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate
7. Condiții de muncă

I. Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare

Nota finală a evaluării = nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare de la pct. I

Calificativul acordat:

1. Numele și prenumele evaluatorului

Funcția

Semnătura evaluatorului

Data

2. Am luat cunoștință de aprecierea activității profesionale desfășurate

Numele și prenumele persoanei evaluate

Funcția

Semnătura persoanei evaluate

Data

3. Contestația persoanei evaluate:

Motivația

Semnătura persoanei evaluate

Data

4. Modificarea aprecierii (DA, NU):

- Numele și prenumele persoanei care a modificat aprecierea Funcția acesteia

- Modificarea adusă aprecierii

- Semnătura

- Data

5. Am luat cunoștință de modificarea evaluării

- Numele și prenumele

- Funcția acesteia

- Semnătura

- Data

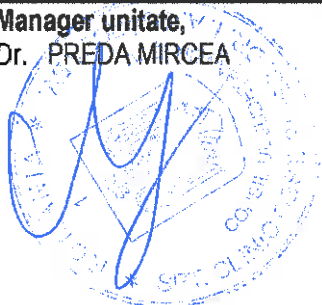
ANEXA NR. 10

PROCEDURA CERCETARII DISCIPLINARE PREALABILE

Procedura cercetării disciplinare prealabilă este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancţiunea nulităţii.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă, împreună cu copia după 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 reşedinţa acestuia.

4. La prima audiere sunt convocaţi toţi salariaţii care erau prezenţi, sau ar fi trebuit să fie prezenţi în locul şi la data la care a avut loc fapta.

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

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

7. După primirea Notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în faţa comisiei.

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

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

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

11. Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

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

ANEXA NR. 11

DECLARAŢIE-CERERE

Subsemnatul (a) _____ domiciliat(ă) în localitatea
_____ str. _____ nr. _____ sc. _____ ap. _____, salariat(ă) la
_____ secţia _____ în
funcţia _____ de

_____, C. N. P. _____

membru(ă) al(a) sindicatului MEDISAN-SANITAS Braşov solicit să mi se reţină lunar, drept cotizaţie la sindicat o sumă reprezentând 0,8% din venitul brut realizat.

Solicit ca suma rezultată din calcul să fie vărsată lunar în contul RO29 CECEBV 0131 RON 0140680 cont deschis la CEC Bank – Filiala Braşov.

Menţionez că întreruperea reţinerii cotizaţiei nu poate fi făcută decât la solicitarea scrisă a conducerii executive a sindicatului, dacă voi prezenta o cerere de retragere din sindicat, sau din alte motive.

Dau această declaraţie pe proprie răspundere, astăzi _____

Semnătura,

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



REGULAMENT-CADRU DIN 2018 PRIVIND STABILIREA LOCURILOR DE MUNCĂ, A CATEGORIILOR DE PERSONAL, A MĂRIMII CONCRETE A SPORULUI PENTRU CONDIȚII DE MUNCĂ PREVĂZUT ÎN ANEXA NR. II 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"

Art. 1

(1)Prezentul regulament-cadru se aplică unităților sanitare și instituțiilor publice din rețeaua Ministerului Sănătății, direcțiilor de sănătate publică, unităților sanitare din subordinea ministerelor și instituțiilor cu rețea sanitară proprie, Agenției Naționale a Medicamentului și a Dispozitivelor Medicale, Institutului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă, serviciilor/personalului medical din cabinetele medicale din structurile teritoriale de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă, unităților de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciilor sociale cu sau fără cazare, unităților de asistență medico-socială, precum și unităților și structurilor sanitare al căror management a fost transferat către autoritățile administrației publice locale, creșe.

(2)Sporurile prevăzute în prezentul regulament-cadru constituie o formă de diferențiere a salarizării personalului în funcție de condițiile specifice de desfășurare a activității.

Art. 2

În înțelesul prezentului regulament-cadru, expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a)spor pentru condiții de muncă - compensație financiară a riscurilor, acordată personalului care își desfășoară activitatea în condiții de muncă vătămătoare, periculoase, deosebit de periculoase, condiții grele de muncă, periculoase sau vătămătoare, în unități cu specific deosebit, în condiții deosebite cum ar fi stres sau risc sau condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare, altitudine sau căi de acces dificile;

b)condiții normale de muncă - totalitatea situațiilor în care personalul își desfășoară activitatea, fără ca mediul de muncă și igiena să poată determina consecințe asupra securității și sănătății în muncă a acestuia;

c)condiții de muncă deosebit de periculoase - totalitatea condițiilor de muncă care pot produce îmbolnăviri ale lucrătorilor prin expunere la agenți biologici, substanțe chimice periculoase, suprasolicitare neuropsihică deosebită și unde riscul este prezent, indiferent de utilizarea mijloacelor de protecție individuală sau colectivă, cum sunt:

(i)transmitere aerogenă, expunere biologică: TBC, HIV SIDA sau virusuri hepatită B, C, D;

(ii)agresare din partea unor bolnavi psihici;

(iii)risc de contagioane ridicat sau a unei eventuale infecții accidentale determinate de participarea în campanii de prevenire și combatere de epidemii deosebit de grave;

(iv)servicii sociale pentru copii care săvârșesc fapte penale și nu răspund penal;

d)condiții de muncă periculoase - condiții de muncă unde cu toate măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă pot să apară evenimente, în sensul legislației de securitate și sănătate în muncă, care pot afecta sănătatea și integritatea fizică și psihică a personalului;

e)condiții de muncă vătămătoare - condiții de muncă unde sunt înregistrate depășiri ale noxelor fizice, chimice, fizico-chimice sau biologice, care determină suprasolicitarea unor funcții sau sisteme ale organismului;

f)condiții de muncă periculoase sau vătămătoare - condiții de muncă care îndeplinesc elemente din ambele categorii, periculoase sau vătămătoare;

g)condiții de muncă deosebite cum ar fi stres sau risc sunt acele locuri de muncă cu suprasolicitare fizică sau psihică determinată de responsabilitatea crescută a muncii, necesitatea luării unor decizii de intervenție rapidă și eficiență, ortostatism prelungit sau efort fizic care pot duce la uzura prematură a organismului, condiții nefavorabile de climat;

h)condiții grele de muncă - existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare în condiții de muncă nefavorabile: activitate în mine, platforme maritime de foraj;

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



i) condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare - totalitatea situațiilor în care personalul își desfășoară activitatea în localități amplasate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu dificultate.

Art. 3

Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului sunt prevăzute în anexele nr. 1-9 la prezentul regulament-cadru, după cum urmează:

- a) anexa nr. 1, pentru activitatea desfășurată în condiții periculoase, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- b) anexa nr. 2, pentru condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- c) anexa nr. 3, pentru condiții periculoase sau vătămătoare conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- d) anexa nr. 4, pentru condiții grele de muncă, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- e) anexa nr. 5, pentru condiții periculoase, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- f) anexa nr. 6, pentru unități sanitare cu specific deosebit stabilite de Ministerul Sănătății, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- g) anexa nr. 7, pentru personalul care lucrează în unități sanitare aflate în localități izolate situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- h) anexa nr. 8, pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. h) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- i) anexa nr. 9, pentru personalul care lucrează în unități de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare, conform prevederilor art. 14 de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 4

- (1) Sporurile prevăzute în anexele nr. 1-6 și 8 nu pot fi acordate cumulativ aceleiași persoane.
- (2) Sporurile prevăzute în anexa nr. 9 la pct. IV și V, pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale cu sau fără cazare nu pot fi acordate cumulativ aceleiași persoane.

Art. 5

(1) **Sporul pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă în baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, pe baza următoarelor criterii:**

- a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale și boli legate de profesie ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;
 - b) existența indicilor de morbiditate în raport cu riscurile de la locul de muncă;
 - c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă;
 - d) riscul de îmbolnăvire și accidentare determinat de depășiri ale noxelor profesionale, fizice, chimice, fizico-chimice, biologice, suprasolicitarea unor funcții și sisteme ale organismului.
- (2) Perioada de referință în funcție de care se face evaluarea criteriilor nominalizate la alin. (1) este de 10 ani.
- (3) Termenul prevăzut la alin. (2) nu se aplică în cazul unităților nou-înființate pentru care evaluarea criteriilor se face de la momentul înființării.
- (4) Legătura între existența unor indici de morbiditate și noxele identificate la locul de muncă este cea de cauză-efect, respectiv noxa identificată la locul de muncă este agentul cauzal sau favorizant în apariția afecțiunilor medicale înregistrate la acel loc de muncă.
- (5) Criteriile nominalizate la alin. (1) nu trebuie să fie îndeplinite cumulativ.

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



(6) Pentru eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare este necesar a fi îndeplinit cel puțin un criteriu.

(7) Buletinele de determinare sau, după caz, expertizare se eliberează de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică.

(8) Prin excepție de la prevederile alin. (6), pentru unitățile sanitare din rețeaua Ministerului Apărării Naționale, din rețelele instituțiilor din sistemul de ordine publică și securitate națională, din rețeaua Ministerului Afacerilor Interne și unitățile din sistemul penitenciar buletinele de determinare sau, după caz, expertizare a locurilor de muncă se eliberează după cum urmează:

a) pentru unitățile sanitare din rețeaua Ministerului Apărării Naționale se eliberează de compartimentul de specialitate din cadrul Centrului de medicină preventivă al acestui minister, în prezența responsabilului cu securitatea și sănătatea în muncă din unitate care certifică îndeplinirea tuturor normelor de protecție a muncii la momentul expertizării și faptul că se lucrează în condiții normale de lucru;

b) pentru unitățile sanitare din rețelele instituțiilor din sistemul de ordine publică și securitate națională se eliberează de compartimentul de specialitate din cadrul acestor instituții;

c) pentru unitățile din rețeaua sanitară a Ministerului Afacerilor Interne și unitățile din sistemul penitenciar se eliberează de compartimentul de specialitate din cadrul acestei instituții sau de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică sau de alte structuri abilitate în acest sens, în prezența lucrătorilor desemnați cu activitățile de prevenire a riscurilor profesionale și protecție a lucrătorilor la locul de muncă din unitatea respectivă, și se comunică structurii de inspecție muncii competente din Ministerul Afacerilor Interne sau structurii responsabile din sistemul penitenciar, care analizează măsurile propuse și/sau implementate pentru normalizarea condițiilor de muncă.

(9) Buletinele de determinare sau, după caz expertizare sunt valabile atât timp cât nu intervin modificări în condițiile de muncă inițial expertizate fără a depăși un interval de maximum 3 ani.

(10) Buletinele de determinare sau, după caz expertizare a locurilor de muncă se eliberează pe perioadă nedeterminată pentru acele locuri de muncă unde riscurile nu pot fi înlăturate, respectiv boli infecțioase, TBC, SIDA, anatomie patologică, medicină legală, psihiatrie, neuromotorie, neuropsihomotorie etc.

(11) Expertizarea locurilor de muncă este obligatorie la nivelul fiecărui ordonator de credite.

Art. 6

La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate prin prezentul regulament-cadru se vor avea în vedere următoarele criterii:

a) riscul de îmbolnăvire și de accidentare;

b) solicitarea nervoasă;

c) indicii de morbiditate.

Art. 7

Încadrarea locului de muncă în una dintre categoriile prevăzute în anexe, respectiv periculoase, vătămătoare, deosebit de periculoase, condiții grele de muncă, periculoase și vătămătoare, condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc, unități sanitare cu specific deosebit, sau condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare, altitudine sau căi de acces dificile, se face având în vedere următorii factori:

a) natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;

b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;

c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;

d) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații;

e) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;

f) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;

g) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase care pot duce la uzura prematură a organismului.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU



Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



Art. 8

(1)Sporurile pentru condiții de muncă se acordă corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă prevăzute în regulamentul-cadru.

(2)Personalul altor unități care își desfășoară activitatea la unul dintre locurile de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament-cadru beneficiază de sporul prevăzut la locurile de muncă respective proporțional cu timpul cât prestează activitate la aceste locuri de muncă.

(3)Personalul care în cadrul programului de lucru își desfășoară activitatea fracționat la mai multe locuri de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament-cadru, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcție de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidența timpului lucrat efectiv, în ore și în zile, în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum și certificarea efectuării acestuia se realizează de către șeful fiecărui/fiecărei compartiment/secții/laborator/structuri.

Art. 9

Personalul didactic medical sau farmaceutic care asigură activitate prin integrare clinică la locurile de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament-cadru beneficiază de spor proporțional cu timpul cât desfășoară activitate la aceste locuri de muncă.

Art. 10

Face parte din categoria personalului de specialitate medico-sanitar și personalul de specialitate din compartimentele paraclinice medico-sanitare.

Art. 11

Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază din luna respectivă, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament-cadru.

Art. 12

(1)Nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare se stabilesc de ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate/sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă pe grup de unități/sector sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din prezentul regulament-cadru.

(2)Nominalizarea personalului din rețeaua sanitară a Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, precum și din rețeaua Administrației Naționale a Penitenciarelor care beneficiază de spor pe locuri de muncă se stabilește de comisia tehnică pe linie de securitate și sănătate în muncă din unitatea respectivă și se aprobă de comandantul sau directorul unității.

(3)Nominalizarea personalului pentru unitățile sanitare din rețelele instituțiilor din sistemul de ordine publică și securitate națională care beneficiază de spor pe locuri de muncă se stabilește de comisia tehnică pe linie de securitate și sănătate în muncă din unitatea respectivă și se aprobă de comandantul unității/conducătorul unității sanitare.

(4)Nominalizarea personalului din Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă și din cabinetele medicale din structurile teritoriale de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă care beneficiază de spor de condiții de muncă se face de către conducerea acestora, în baza buletinului de determinare emis de autoritățile abilitate.

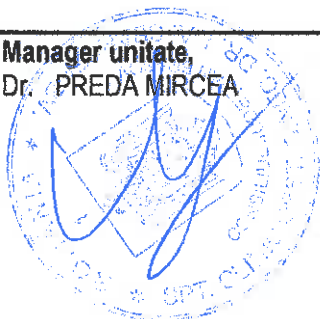
Art. 13

Sporurile prevăzute în anexele la prezentul regulament-cadru se acordă cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal aprobate prin bugetul anual de venituri și cheltuieli, cu avizul sindicatelor reprezentative la nivel de unitate/sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă pe grup de unități/sector sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

Art. 14

Sporurile pentru condiții de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată în cadrul programului de lucru, conform contractului individual de muncă.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



Art. 15

La intrarea în vigoare a prezentului regulament-cadru, Ordinul ministrului sănătății nr. 546/2010 pentru aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază, în conformitate cu prevederile art. 5 din anexa nr. I și ale art. 9 și 10 din anexa nr. III la Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 370 din 4 iunie 2010, și Ordinul ministrului sănătății nr. 547/2010 pentru aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază, în conformitate cu prevederile notei din anexa nr. II/2 la Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 370 din 4 iunie 2010, se abrogă.

Art. 16

(1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentului regulament-cadru, ordonatorii de credite au obligația să solicite autorităților abilitate eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă.

(2) Autoritățile abilitate au obligația de a elibera buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă în termen de maximum 90 de zile de la data solicitării.

(3) Până la eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă potrivit alin. (1) rămân în vigoare buletinele existente.

ANEXA nr. 1: Mărirea sporului pentru condiții periculoase acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

Articol unic

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de la 15% până la 25% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de boli infecțioase;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de boli infecțioase;
3. personalul din structurile de cercetare din unitățile de boli infecțioase;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neonatologie;
5. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din sala de nașteri;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale, de bacteriologie, parazitologie, inframicrobiologie, microbiologie, virusologie, imunologie, enzimologie, chimie sanitară, toxicologie, analize chimice, biologice, biochimice și citologice;
8. comitetul director din unitățile de boli infecțioase.

ANEXA nr. 2: Mărirea sporului pentru condiții deosebit de periculoase acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

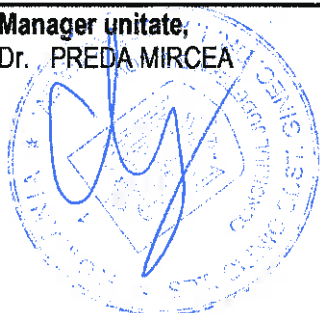
Articol unic

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

A) Spor de la 55% până la 85% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică, al Institutului Național de Sănătate Publică și din cadrul ministerelor și instituțiilor cu rețea sanitară proprie care

Manager unitate:
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



participă efectiv în aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave și altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin;

2.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de microbiologie din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care lucrează teste HIV/SIDA;

3.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente pentru arși;

4.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din centrele pentru arși;

5.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din institutele de medicină legală și din serviciile de medicină legală județene;

6.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile de anatomie patologică și din compartimentele medicale ale serviciilor de anatomie patologică;

7.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile de ambulanță;

8.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează la Spitalul Tichilești - leprozerie;

9.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare care participă efectiv în aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave și altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin; Pe durata situațiilor de risc epidemiologic și biologic prevăzute la ar. 6, lit. a), c) și d) din Legea nr. 136 din 2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și în contextul riscului epidemiologic determinat de răspândirea virusului SARS-COV-2, pentru personalul de specialitate medico-sanitar din unitățile sanitare publice sau din structurile acestora, după caz, inclusiv pentru personalul de specialitate din structurile paraclinice medico-sanitare implicate direct în transportul, ecoltarea probelor biologice/testarea rapidă, evaluarea, diagnosticarea și tratamentul pacienților suspecți și confirmați cu Covid-19.

10.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie "Prof. dr. Marius Nasta" București, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "Foisor" București, din secții și compartimente cu paturi de TBC, TBC osteoarticular, TBC genital, TBC ganglionar, din laboratoarele sau compartimentele care deservește aceste paturi, din secții care au în custodie persoane private de libertate cu TBC, din cabinetele de consultații TBC și dispensarele medicale de pneumoftiziologie (TBC);

11.personalul din structurile de cercetare care lucrează în unități de pneumoftiziologie, Institutul de Pneumoftiziologie "Prof. dr. Marius Nasta" București și Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "Foisor" București;

12.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele de bacteriologie BK, în laboratoarele de cercetare care manipulează culturi vii de BK, în compartimentele de producere a vaccinurilor BCG sau a altor produse de degradare a BK;

13.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC);

14.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile sau compartimentele cu paturi în care sunt îngrijiți bolnavi de HIV/SIDA, laboratoarele ce deservește aceste paturi și structura de spitalizare de zi HIV/SIDA și din secțiile care au în custodie persoane private de libertate cu HIV/SIDA;

15.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele medicale, care lucrează teste HIV/SIDA;

16.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile de primire a urgențelor - UPU-SMURD și UPU;

17.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de ATI și de terapie intensivă.

B)Spor de la 50% până la 75% din salariul de bază:

1.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile care acordă servicii în specialitatea genetică medicală, secții/compartimente cu paturi, structuri paraclinice, cabinete medicale în specialitatea genetică medicală;

Manager unitate
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGUESCU



2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţiile şi compartimentele cu paturi din specialităţile psihiatrie şi psihiatrie pediatrică/neuropsihiatrie infantilă;
3. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele şi compartimentele paraclinice şi din structurile de primire a urgenţelor din spitalele de psihiatrie;
4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cadrul Institutului Naţional de Hematologie Transfuzională "Prof. dr. C.T. Nicolau" Bucureşti şi din centrele de transfuzie sanguină regionale/judeţene şi al municipiului Bucureşti şi din cadrul Centrului de transfuzie sanguină al Ministerului Apărării Naţionale;
5. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile de asistenţă medico-socială în profil psihiatrie;
6. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din CPU;
7. statisticienii/registratorii medicali din cadrul serviciilor de ambulanţă;
8. medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfăşoară activitate în blocul operator;
9. personalul mediu sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în blocul operator;
10. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din serviciul/compartimentul de prevenire a infecţiilor asociate asistenţei medicale;
11. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi în domeniile: recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară, recuperare neurologică şi recuperare medicală neurologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi de supraveghere şi tratament avansat al pacienţilor cardiaci critici (USTACC);
13. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi la nivelul cărora se efectuează transplant de organe, ţesuturi sau celule de origine umană, din laboratoarele sau compartimentele care deserveşc aceste paturi, precum şi personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care asigură prelevarea şi transportul organelor, ţesuturilor/celulelor de origine umană prelevate;
14. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unităţi de urgenţe neurovasculare;
15. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care îşi desfăşoară activitatea în laboratoarele de cardiologie intervenţională şi radiologie intervenţională.

C) Spor de la 35% până la 50% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din spitalele de psihiatrie, altul decât cel prevăzut la lit. B pct. 2 şi 3, precum şi personalul din structurile de cercetare ştiinţifică ale spitalelor de psihiatrie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cabinetele medicale de psihiatrie şi psihiatrie pediatrică/neuropsihiatrie infantilă, precum şi personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele/centrele de sănătate mintală;
3. personalul auxiliar sanitar care transportă cadavre pentru serviciile de anatomie patologică şi medicină legală;
4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în unităţi de dializă;
5. personalul din structurile de cercetare ştiinţifică din unităţi de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară şi recuperare neurologică, cu excepţia personalului prevăzut la lit. B pct. 11;
6. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de îngrijiri paliative;
7. personalul de specialitate medico-sanitar încadrat în punctele/unităţile de transfuzii sanguine din spitale;
8. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care îşi desfăşoară activitatea în laboratoarele de endoscopie intervenţională/terapeutică;
9. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în secţii/compartimente cu paturi de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică;

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de hematologie care derulează programul de oncologie, pentru tratarea bolnavilor cu afecțiuni oncohematologice;

11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în structura de spitalizare de zi din cadrul institutelor de oncologie, precum și în structura de spitalizare de zi în specialitatea oncologie medicală și radioterapie, HIV-SIDA;

12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în laboratoare de radioterapie;

13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de terapie acută;

14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neurologie, neurologie pediatrică și neurochirurgie;

15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care acordă asistență medicală persoanelor private de libertate din centrele de reținere și arestare preventivă, unde există riscul expunerii la afecțiuni infectocontagioase (HIV/SIDA, TBC, BK etc.).

D) Spor de până la 50% din salariul de bază:

Comitetul director din Spitalul Tichilești - leprozerie, unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie "Prof. dr. Marius Nasta" București, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "Foișor" București, Institutul Național de Hematologie Transfuzională "Prof. dr. C.T. Nicolau", centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București, serviciile de ambulanță, spitalele de psihiatrie, unitățile de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară și recuperare neurologică, institutele de medicină legală, unitățile de asistență medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC), psihiatrie.

Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative la nivel de unitate/sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă pe grup de unități/sector și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

ANEXA nr. 3: Mărirea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

Articol unic

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

I. Spor pentru condiții periculoase

A) Spor de la 12% până la 15% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și secțiile de cercetare care execută cercetări chimice, fizico-chimice, sinteze chimice, analize instrumentale în stațiile-pilot și micropilot, în vederea obținerii unor noi substanțe;

2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și compartimentele de cercetări și determinări biologice, fizico-chimice, farmacotoxicologice, imunochimice, serologice, inframicrobiologice, microbiologice, virusologice și biochimice;

3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, laboratoarele și compartimentele pentru cercetarea, producerea și controlul serurilor și vaccinurilor;

4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează neprotejat cu lasere de mare putere;

5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, compartimentele și cabinetele de dermatovenerologie, unde se tratează boli transmisibile;

6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele de boli infecțioase;

7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din sterilizare;

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele de explorări funcționale;
9. personalul de specialitate medico-sanitar care lucrează în compartimentul de supraveghere epidemiologică și control boli transmisibile din cadrul direcției de sănătate publică;
10. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică din laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care desfășoară activități specifice în unități sau sectoare industriale cu condiții periculoase sau vătămătoare;
11. personalul de specialitate medico-sanitar din secții, laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care lucrează peste 50% din timpul normal de lucru în unități sau sectoare industriale cu condiții deosebite.

B) Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din preventoriile de pneumoftiziologie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu animale de experiență care prezintă pericol de contaminare;
3. personalul auxiliar sanitar care deservește crescătorile și depozitele de animale de experiență;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele și compartimentele de tehnică dentară;
5. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele de tratare și valorificare a nămolurilor reziduale unde există pericol de contaminare;
6. personalul din secțiile, laboratoarele, colectivele și nucleele de cercetare de neuropsihomotori și neuromotori;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu aparate de electroterapie ce produc radiații electromagnetice, hidroterapie;
8. personalul auxiliar sanitar din spălătorii, călcătorii și crematorii;
9. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care lucrează permanent la dezinsecție, dezinfecție și deratizare.

C) Spor de 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoare și compartimente de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
2. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul compartimentului evaluarea factorilor de risc din mediul de viață și muncă și din compartimentul de promovare a sănătății și educație pentru sănătate din cadrul departamentului de supraveghere în sănătate publică al direcției de sănătate publică.

II. Spor pentru condiții vătămătoare

A) Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu nămol sau hidrogen sulfurat;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare din rețeaua Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Serviciului de Informații Externe, Centrul Medical al Serviciului de Telecomunicații Speciale și Centrul Medical al Serviciului de Protecție și Pază, din rețeaua sanitară a Administrației Naționale a Penitenciarelor, care lucrează în locuri de muncă aflate sub acțiunea câmpurilor electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători de radiodifuziune, televiziune, emițători pentru comunicații, stație de radiolocație, instalații de curenți de înaltă frecvență, stațiile de radio de US și UUS, radioreleele în unde metrice, decimetrice, centimetrice, radiogoniometrele și stațiile de bruiaj;
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar are își desfășoară activitatea în cadrul direcțiilor de sănătate publică în care funcționează instalații care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători pentru comunicații, instalații de microunde, instalații de curenți de înaltă frecvență sau stații de bruiaj;
4. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care manipulează deșeuri toxice.

B) Spor de 7% din salariul de bază:

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



1.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în cadrul laboratoarelor de analize fizico-chimice și în stațiile de clorinare, precum și personalul care recoltează și manipulează probe de ape reziduale și nămoluri.

C)Spor de 5% din salariul de bază:

- 1.personalul mediu sanitar care lucrează cu aparate de fototerapie, respectiv ultraviolet, vizibil și infraroșu;
- 2.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele sau compartimentele de microproducție de medicamente, respectiv pulberi, chimicale.

ANEXA nr. 4:Mărirea sporului pentru condiții grele de muncă acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

Articol unic

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții grele de muncă beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de la 10% până la 15% din salariul de bază:

- 1.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care acordă asistență medicală în subteran, pe platforme marine, pe nave militare sau pe nave ale Ministerului Afacerilor Interne și pe nave de pescuit oceanic;
- 2.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care deservește termobarocamerele și termobarocamera cu decompresie explozivă.

ANEXA nr. 5:Mărirea sporului pentru condiții periculoase acordat personalului care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

Articol unic

Personalul care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații în condiții periculoase beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de până la 30% din salariul de bază:

- 1.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea cu surse de radiații ionizante sau generator de radiații, diferențiate pe categorii de risc, astfel:

- a)10% la categoria I;
- b)15% la categoria a II-a;
- c)20% la categoria a III-a;
- d)30% la categoria a IV-a;

- 2.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații, diferențiat pe categorii de risc radiologic astfel:

- a)10% la categoria I;
- b)15% la categoria a II-a;
- c)20% la categoria a III-a;
- d)30% la categoria a IV-a.

ANEXA nr. 6:Mărirea sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea în unitățile sanitare cu specific deosebit, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

Articol unic

Personalul care își desfășoară activitatea în unitățile sanitare cu specific deosebit beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



Personalul de specialitate medico-sanitar, auxiliar sanitar și comitetul director încadrat în unitățile sanitare cu specific deosebit

A) Spor de la 12% până la 15% salariul de bază:

1. spitalele orășenești Lupeni și Vulcan;
2. Spitalul de Urgență Petroșani;
3. Spitalul de Boli Cronice Petriia;
4. Centrul de Sănătate Sulina;
5. Spitalul "Prof. dr. Constantin Angelescu" București;
6. structura de asistență medicală a Serviciului de Informații Externe;
7. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulatoriu din subordinea Ministerului Justiției;
8. Spitalul de Urgență Floreasca;
9. Spitalul Universitar de Urgență București;
10. penitenciare - spital și cabinete medicale din unitățile penitenciare;
11. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare Medico-Militară "Cantacuzino";
12. Spitalul Universitar de Urgență Militar Central "Dr. Carol Davila" București.

B) Spor de 10% din salariul de bază:

1. Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie "Ana Aslan" București;
2. Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională ORL "Prof. dr. Dorin Hociotă" București;
3. Institutul Național de Hematologie Transfuzională "Prof. dr. C.T. Nicolau" București;
4. centrele de transfuzie sanguină regionale, județene și al municipiului București;
5. Institutul Național de Medicină Legală "Mina Minovici" București;
6. Institutul de medicină legală;
7. Spitalul Universitar de Urgență Elias București;
8. Centrul Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu și Medicină Preventivă din subordinea Academiei Române;
9. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulator "Academician Ștefan Milcu";
10. Centrul de Medicină Preventivă al Ministerului Apărării Naționale;
11. Centrul de Transfuzie Sanguină al Ministerului Apărării Naționale;
12. Centrul de Medicină Navală;
13. Institutul Național de Medicină Aeronautică și Spațială "General doctor aviator Victor Anastasiu";
14. Institutul Național de Endocrinologie "C.I. Parhon" București;
15. Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă;
16. Structurile medicale operaționale din Statul Major al Apărării;
17. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament al Serviciului Român de Informații.

ANEXA nr. 7: Mărimea sporului pentru personalul care lucrează în unități sanitare aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

Articol unic

Personalul care lucrează în unități sanitare aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, de până la 20% din salariul de bază, după cum urmează:

I. Criterii de clasificare a localităților izolate, situate la altitudine și în Delta Dunării, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, în care funcționează unități sanitare publice sau unități de asistență medico-sociale:

1. localități cu drum principal nemodernizat;

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



- 2.localități unde nu sunt posibilități de cazare asigurate prin grija unității sanitare sau a unității de asistență medico-sociale pentru personalul nelocainic;
- 3.localități unde parcurgerea distanței până la unitatea sanitară publică sau unitatea de asistență medico-socială cu mijloacele de transport existente se face într-un timp mai mare de o oră;
- 4.localități în care au rămas neocupate posturile vacante de medici aparținând unităților sanitare publice sau unității de asistență medico-sociale după organizarea a două concursuri succesive în anul precedent;
- 5.localități în care numărul de medici din unitățile sanitare publice sau din unitățile de asistență medico-sociale este sub 50% din cel normat, iar medicii/personalul de specialitate existent preiau și o parte din sarcinile ce revin posturilor vacante;
- 6.localități amplasate în zone de munte la peste 800 m altitudine sau în Delta Dunării în zone greu accesibile;
- 7.localități în care aprovizionarea personalului cu cele necesare traiului curent este greoaie și se face la intervale mari de timp.

II. Condițiile de acordare, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului ce se acordă personalului care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare publice sau în unități de asistență medico-sociale aflate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate:

- 1.pentru activitatea desfășurată potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare sau unități de asistență medico-sociale situate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate, pentru care sunt îndeplinite cel puțin 3 dintre criteriile de clasificare prevăzute la pct. I, personalul beneficiază de sporul de până la 20%, dar care nu poate fi mai mic de 15% din salariul de bază;
- 2.sporul se acordă personalului care locuiește în localitatea în care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă, cel puțin 5 zile săptămânal.

III. Localitățile în care funcționează unități sanitare aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate "Sănătate".

ANEXA nr. 8: Mărimea sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebite cum ar fi stres sau risc, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. h) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

Articol unic

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebite cum ar fi stres sau risc beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. h) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

A) Spor de la 12% până la 15% din salariul de bază:

- 1.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi din specialitățile: traumatologie vertebro-medulară și neuromotorie, chirurgie cardiovasculară, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie toracică, ortopedie și traumatologie, chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, chirurgie și ortopedie pediatrică, hematologie, chirurgie generală, urologie;
- 2.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Institutul Național de Sănătate Publică;
- 3.personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele medicale organizate în grădinițe, școli și unitățile de învățământ superior;
- 4.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de transport neonatal specializat;
- 5.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care asigură urgențele medico-chirurgicale de gradele 0 și 1 până la restabilirea funcțiilor vitale ale pacienților, încadrat în spitalele județene de urgență și în spitalele de urgență din centrele universitare;
- 6.personalul de specialitate medico-sanitar din laboratoarele de angiografie;
- 7.personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitale de boli cronice;

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU

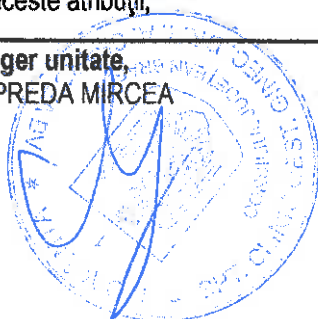


8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente cu paturi de boli cronice;
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de medicină internă, pneumologie, cardiologie, recuperare cardiologică, diabet zaharat, nutriție și boli metabolice, gastroenterologie, recuperare respiratorie.
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de otorinolaringologie (ORL), oftalmologie, chirurgie orală și maxilofacială;
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de recuperare, medicină fizică și balneologie și reumatologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare de recuperare, medicină fizică și balneologie;
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de pediatrie;
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmarii) din cadrul Ministerului Apărării Naționale sau din cadrul Ministerului Afacerilor Interne;
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Centrul de medicină preventivă al Ministerului Apărării Naționale;
16. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmarii) din cadrul Serviciului Român de Informații;
17. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă și sănătate publică a Serviciului Român de Informații;
18. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din compartimente cu paturi postoperator;
19. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de obstetrică-ginecologie;
20. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de nefrologie;
21. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de endocrinologie;
22. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială;
23. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile/cabinetele de expertiză și recuperare a capacității de muncă;
24. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din camera de gardă, inclusiv triajul pacienților;
25. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din farmaciile cu circuit închis pentru activitatea de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice;
26. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă din cadrul Centrului Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu și Medicină Preventivă din subordinea Academiei Române;
27. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de geriatrie și gerontologie;
28. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de alergologie și imunologie clinică și medicina muncii.

B) Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de neuropsihomotori;
2. personalul de specialitate medico-sanitar numit și autorizat să îndeplinească atribuții de șef de unitate nucleară, responsabil cu radioprotecția și responsabil cu gestiunea surselor nucleare, pe timpul cât execută aceste atribuții;

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



3. personalul de specialitate medico-sanitar din farmaciile cu circuit închis aflate în unitățile sanitare care derulează programe naționale de sănătate.

C) Spor de la 5% până la 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate, cu excepția ambulatoriilor de stomatologie și a cabinetelor medicale de specialitate care au fost nominalizate în alte anexe;

2. asistenții medicali comunitari și mediatorii sanitari.

D) Spor de până la 5% din salariul de bază:

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitalele de urgență.

ANEXA nr. 9: Mărimea sporului pentru personalul din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără cazare acordat în baza prevederilor art. 14 de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

Articol unic

(1) Personalul care își desfășoară activitatea în unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică, cu sau fără cazare, beneficiază de sporul prevăzut la art. 14 din cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

I. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

A) Spor de la 50% până la 75% din salariul de bază acordat personalului din:

1. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, care acordă servicii persoanelor (adult și copii) cu handicap psihic sau mintal;

2. unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu cazare/fără cazare, destinate exclusiv persoanelor infectate cu HIV/bolnav de SIDA, TBC;

3. modulele de reabilitare comportamentală și unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/serviciile sociale, cu cazare/fără cazare, destinate persoanelor cu nevoi de recuperare neuromotorie, neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică.

B) Spor de la 25% până la 50% din salariul de bază acordat:

1. personalului din unitățile de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, pentru copiii care săvârșesc fapte penale și nu răspund penal, precum și din serviciile de intervenție în regim de urgență/centrele de primire în regim de urgență;

2. asistentului personal profesionist/asistentului maternal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav psihic sau mintal, acordat în plus față de cel menționat la litera E.

C) Spor de 25% din salariul de bază acordat asistentului maternal pe perioada plasamentului, pentru fiecare copil cu handicap avut în plasament

D) Spor de 25% calculat la salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție o persoană adultă cu handicap grav sau accentuat infectată cu HIV ori bolnavă de SIDA/TBC

E) Spor de 15% calculat la salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire o persoană cu handicap grav sau accentuat.

F) Spor de 15% calculat la salariul de bază acordat asistentului personal profesionist pe perioada în care are în îngrijire și protecție cel puțin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat, acordat în plus față de cel menționat la lit. B.2, lit. E și lit. F.

II. Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții grele de muncă, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



A)Spor de 15% din salariul de bază acordat pentru personalul care îşi desfăşoară activitatea în unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, fără cazare, altele decât cele în care se acordă sporurile prevăzute la pct. I

III.Locurile de muncă, categoriile de personal şi mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care îşi desfăşoară activitatea în localităţi izolate situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiază de un spor de până la 20% din salariul de bază:

A)Criteriile de clasificare a localităţilor izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, în care funcţionează unităţi de asistenţă socială/servicii sociale cu sau fără cazare, sunt:

- 1.localităţi cu drum principal nemodernizat;
- 2.localităţi unde nu sunt posibilităţi de cazare asigurate prin grija unităţii de asistenţă socială/servicii sociale cu sau fără cazare pentru personalul nelocalnic;
- 3.localităţi unde parcurgerea distanţei până la unitatea de asistenţă socială/servicii sociale cu sau fără cazare cu mijloacele de transport existente se face într-un timp mai mare de o oră;
- 4.localităţi în care numărul personalului de specialitate din unităţile de asistenţă socială/servicii sociale cu sau fără cazare este sub 50% din cel normat, iar personalul existent preia şi o parte din sarcinile ce revin posturilor vacante;
- 5.localităţi amplasate în zone de munte la peste 800 m altitudine sau în Delta Dunării în zone greu accesibile;
- 6.localităţi în care aprovizionarea personalului cu cele necesare traiului curent este greoaie şi se face la intervale mari de timp.

B)Condiţiile de acordare, categoriile de personal şi mărimea concretă a sporului ce se acordă personalului care îşi desfăşoară activitatea potrivit contractului individual de muncă în unităţi de asistenţă socială/servicii sociale cu sau fără cazare aflate în localităţi cu condiţii deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate.

1.Pentru activitatea desfăşurată potrivit contractului individual de muncă în unităţi de asistenţă socială/servicii sociale cu sau fără cazare din localităţi cu condiţii deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate, personalul din unităţile de asistenţă socială/servicii sociale cu sau fără cazare aflate în localităţi pentru care sunt îndeplinite cel puţin 3 dintre criteriile de clasificare prevăzute la lit. A beneficiază de sporul de până la 20% din salariul de bază.

2.Sporul se acordă personalului care locuieşte în localitatea în care îşi desfăşoară activitatea potrivit contractului individual de muncă, cel puţin 5 zile săptămânal.

IV.Locurile de muncă, categoriile de personal şi mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare care îşi desfăşoară activitatea în condiţii periculoase sau vătămătoare, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare

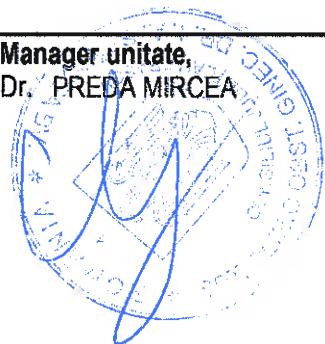
A)Spor de până la 15% din salariul de bază, acordat personalului care îşi desfăşoară activitatea în:

- 1.servicii de intervenţie în stradă pentru persoane fără adăpost, persoane cu diferite adicţii, victime ale violenţei în familie, victime ale dezastrelor naturale etc.;
- 2.servicii de îngrijire la domiciliu pentru persoane cu dizabilităţi şi pentru persoane vârstnice.

B)Spor de până la 10% din salariul de bază, acordat personalului care îşi desfăşoară activitatea în centre de preparare şi distribuire a hranei pentru persoane în risc de sărăcie

V.Locurile de muncă, categoriile de personal şi mărimea concretă a sporurilor pentru personalul din unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără cazare, care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebite (stres sau risc), conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



A)Spor de până la 15% din salariul de bază, acordat pentru asistentul maternal şi personalul care îşi desfăşoară activitatea în centrele de primire şi cazare pentru solicitanţii de azil şi persoane care au primit o formă de protecţie în România prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale, aprobat potrivit legii

B)Spor de 15% din salariul de bază, acordat pentru personalul din:

- 1.unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare, de îngrijiri paliative;
- 2.unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare/fără cazare, care acordă servicii pentru persoanele vârstnice dependente conform grilei naţionale de evaluare a nevoilor persoanelor vârstnice, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 886/2000;
- 3.unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care lucrează cu persoanele fără adăpost şi copiii străzii;
- 4.unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu sau fără cazare, care acordă servicii persoanelor cu handicap (adult şi copii), altele decât cele menţionate la pct. 1.

C)Spor de 15% din salariul de bază, acordat personalului din unităţile de asistenţă socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale, cu cazare sau fără cazare, prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale aprobat potrivit legii, altele decât cele prevăzute la punctele I-IV

D)Pentru al II-lea copil dat în plasament, asistenţii maternali profesionişti beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază, conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare

VI.Spor de până la 7,5% din salariul de bază pentru asigurarea continuităţii în muncă acordat asistenţilor maternali profesionişti conform prevederilor art. 14 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare

(2)NOTĂ:

Sporurile prevăzute la pct. IV şi V nu pot fi acordate cumulativ aceleiaşi persoane, aşa cum prevede art. 14 alin. (3) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare.

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



PROGRAMUL DE LUCRU

COMITETUL DIRECTOR		
Manager *)	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
Director medical *)	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
Director financiar-contabil	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰

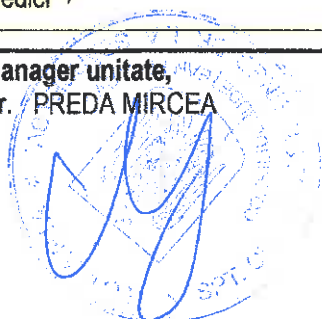
*) Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru, fără obligația efectuării de gărzi

Secția OBSTETRICĂ-GINECOLOGIE I		
Medici *)	7 ore	Activitatea în cadrul timpului de muncă de 7 ore în medie pe zi, se desfășoară astfel: ✓ activitate curentă de minimum 6 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare; ✓ 18 de ore de gardă lunar (în funcție de numărul de zile lucrătoare din lună); *) ✓ Sâmbăta, duminică și alte zile de sărbători legale – gardă de 24 de ore.
Medicul șef de secție	7 ore	08 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ ✓ 7 ore dimineața în zilele lucrătoare ✓ Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru, fără obligația efectuării de gărzi
Asistente	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ , 15 ⁰⁰ – 23 ⁰⁰ , 23 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰

Secția Clinică OBSTETRICĂ-GINECOLOGIE II		
Medici *)	7 ore	Activitatea în cadrul timpului de muncă de 7 ore în medie pe zi, se desfășoară astfel: ✓ activitate curentă de minimum 6 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare; ✓ 18 de ore de gardă lunar (în funcție de numărul de zile lucrătoare din lună); *) ✓ Sâmbăta, duminică și alte zile de sărbători legale – gardă de 24 de ore.
Medicul șef de secție	7 ore	08 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ ✓ 7 ore dimineața în zilele lucrătoare ✓ Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru, fără obligația efectuării de gărzi
Asistente	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰

Secția OBSTETRICĂ-GINECOLOGIE III		
Medici *)	7 ore	Activitatea în cadrul timpului de muncă de 7 ore în medie pe zi, se desfășoară astfel:

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU



Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2022 - 2024
Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Dr. I. A. Sbârcea" Braşov

		✓ activitate curentă de minimum 6 ore în cursul dimineţii în zilele lucrătoare; ✓ 18 de ore de gardă lunar (în funcţie de numărul de zile lucrătoare din lună); *) ✓ Sâmbăta, duminica şi alte zile de sărbători legale – gardă de 24 de ore.
Medicul şef de secţie	7 ore	08⁰⁰ – 15⁰⁰ ✓ 7 ore dimineaţa în zilele lucrătoare ✓ Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru, fără obligaţia efectuării de gărzi
Asistente	8 ore	07⁰⁰ – 15⁰⁰
	12 ore	07⁰⁰ – 19⁰⁰ şi 19⁰⁰ – 07⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07⁰⁰ – 15⁰⁰
	12 ore	07⁰⁰ – 19⁰⁰ şi 19⁰⁰ – 07⁰⁰

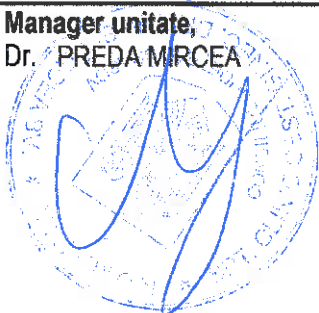
Secţia Clinică OBSTETRICĂ-GINECOLOGIE IV

Medici *)	7 ore	Activitatea în cadrul timpului de muncă de 7 ore în medie pe zi, se desfăşoară astfel: ✓ activitate curentă de minimum 6 ore în cursul dimineţii în zilele lucrătoare; ✓ 18 de ore de gardă lunar (în funcţie de numărul de zile lucrătoare din lună); *) ✓ Sâmbăta, duminica şi alte zile de sărbători legale – gardă de 24 de ore.
Medicul şef de secţie	7 ore	08⁰⁰ – 15⁰⁰ ✓ 7 ore dimineaţa în zilele lucrătoare ✓ Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru, fără obligaţia efectuării de gărzi
Asistente	8 ore	07⁰⁰ – 15⁰⁰
	12 ore	07⁰⁰ – 19⁰⁰ şi 19⁰⁰ – 07⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07⁰⁰ – 15⁰⁰
	12 ore	07⁰⁰ – 19⁰⁰ şi 19⁰⁰ – 07⁰⁰

Secţia NEONATOLOGIE I

Medici *)	7 ore	Activitatea în cadrul timpului de muncă de 7 ore în medie pe zi, se desfăşoară astfel: ✓ activitate curentă de minimum 6 ore în cursul dimineţii în zilele lucrătoare; ✓ 18 de ore de gardă lunar (în funcţie de numărul de zile lucrătoare din lună); *) ✓ Sâmbăta, duminica şi alte zile de sărbători legale – gardă de 24 de ore.
Medicul şef de secţie	7 ore	08⁰⁰ – 15⁰⁰ ✓ 7 ore dimineaţa în zilele lucrătoare ✓ Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru, fără obligaţia efectuării de gărzi
Asistente	8 ore	07⁰⁰ – 15⁰⁰
	12 ore	07⁰⁰ – 19⁰⁰ şi 19⁰⁰ – 07⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07⁰⁰ – 15⁰⁰

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
--	--------	--

Secția NEONATOLOGIE II

Medici *)	7 ore	Activitatea în cadrul timpului de muncă de 7 ore în medie pe zi, se desfășoară astfel: ✓ activitate curentă de minimum 6 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare; ✓ 18 de ore de gardă lunar (în funcție de numărul de zile lucrătoare din lună); *) ✓ Sâmbăta, duminica și alte zile de sărbători legale – gardă de 24 de ore.
Medicul șef de secție	7 ore	08 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ ✓ 7 ore dimineața în zilele lucrătoare ✓ Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru, fără obligația efectuării de gărzi
Asistente	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
Kinetoterapeut	7 ore	08 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰

Secția ATI

Medici *)	7 ore	Activitatea în cadrul timpului de muncă de 7 ore în medie pe zi, se desfășoară astfel: ✓ activitate curentă de minimum 6 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare; ✓ 18 de ore de gardă lunar (în funcție de numărul de zile lucrătoare din lună); *) ✓ Sâmbăta, duminica și alte zile de sărbători legale – gardă de 24 de ore.
Medicul șef de secție	7 ore	08 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ ✓ 7 ore dimineața în zilele lucrătoare ✓ Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru, fără obligația efectuării de gărzi
Asistente	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰

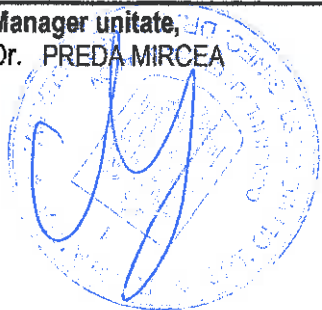
CAMERA DE GARDĂ

Asistente	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰

BLOCUL DE NAȘTERI

Asistente	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2022 - 2024
Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Dr. I. A. Sbârcea" Brasov

	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
--	--------	--

BLOCUL OPERATOR		
Asistente	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰

STAȚIA DE STERILIZARE		
Asistente	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰

FARMACIE		
Farmacist	7 ore	08 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)
Asistente	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)
Îngrijitoare	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)

LABORATOR ANATOMIE PATOLOGICĂ		
Medic	6 ore	08 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰ (fără S/D)
Asistente	6 ore	08 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰ (fără S/D)
Îngrijitoare	6 ore	08 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰ (fără S/D)

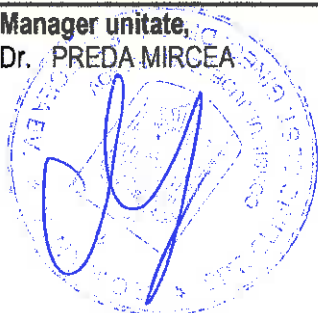
LABORATOR ANALIZE MEDICALE		
Medic *)	7 ore	Activitatea în cadrul timpului de muncă de 7 ore în medie pe zi, se desfășoară astfel: ✓ activitate curentă de minimum 6 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare; ✓ 18 de ore de gardă lunar (în funcție de numărul de zile lucrătoare din lună); *) ✓ Sâmbăta, duminică și alte zile de sărbători legale – gardă de 24 de ore.
Asistente	7 ore / 10 ore	07 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰ și 14 ⁰⁰ – 21 ⁰⁰ 21 ⁰⁰ - 07 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰
Îngrijitoare	7 ore	07 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰

RADIOLOGIE		
Medic	6 ore	07 ³⁰ – 13 ³⁰ (fără S/D)
Asistente	6 ore	07 ³⁰ – 13 ³⁰ (fără S/D)
Îngrijitoare	6 ore	07 ³⁰ – 13 ³⁰ (fără S/D)

SPIAAM		
Medic	7 ore	07 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰ (fără S/D)
Asistent	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)

AMBULATORIUL INTEGRAT		
Asistente	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)
Îngrijitoare		07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



STATISTICĂ ŞI REGISTRATURĂ MEDICALĂ

Tot personalul	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)
----------------	-------	--

COMPARTIMENT ASISTENŢĂ SOCIALĂ

Tot personalul	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)
----------------	-------	--

DIETETICĂ

Tot personalul	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)
----------------	-------	--

SPĂLĂTORIE

Tot personalul	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰
----------------	--------	-------------------------------------

CĂLCĂTORIE

Tot personalul	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)
----------------	-------	--

PERSONAL T.E.S.A.

Tot personalul	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)
----------------	-------	--

MUNCITORI

Întreţinere clădiri	16 ore	06 ⁰⁰ – 22 ⁰⁰
Compartiment DDD	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)
Centrala termică	24 ore	07 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰ (24 ore)
Atelier lenjerie	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)
Conducători auto	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰ (fără S/D)
Bloc alimentară	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰

*) După activitatea din linia de gardă medicii beneficiază de o perioadă de repaus de 24 de ore, inclusiv pentru activitatea prestată într-o linie de gardă într-o zi de duminică sau de sărbătoare legală care este urmată de o zi normală de lucru.

Completarea orelor care fac parte din norma de bază, de 6 sau 7 ore zilnic, se poate face prin prelungirea activităţii curente aferente altor zile din cursul lunii, având în vedere specialitatea, adresabilitatea şi modul concret de organizare a activităţii.

ANEXA NR. 14

NORMATIVUL DE PERSONAL

Ordinul 1224/2010 privind aprobarea normativelor de personal pentru asistenţa medicală spitalicească, precum şi pentru modificarea şi completarea Ordinului ministrului sănătăţii publice nr. 1.778/2006 privind aprobarea normativelor de personal

Intră în vigoare:

23 octombrie 2010

Ordinul 1224/2010 privind aprobarea normativelor de personal pentru asistenţa medicală spitalicească, precum şi pentru modificarea şi completarea Ordinului ministrului sănătăţii publice nr. 1.778/2006 privind aprobarea normativelor de personal

Data act: 16-sep-2010

Emitent: Ministerul Sănătăţii

Având în vedere prevederile:

- Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, cu modificările şi completările ulterioare;

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



- art. 4 alin. (1) pct. 39 din Hotărârea Guvernului nr. 144/2010 privind organizarea şi funcţionarea Ministerului Sănătăţii, cu modificările şi completările ulterioare;

- art. 13 lit. a) din Normele metodologice de aplicare a Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuţii şi competenţe exercitate de Ministerul Sănătăţii către autorităţile administraţiei publice locale, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 56/2009, cu modificările ulterioare, luând în considerare Referatul de aprobare al Direcţiei organizare şi politici salariale nr. Cs.A. 9.806 din 16 septembrie 2010,

În temeiul art. 7 alin. (4) din Hotărârea Guvernului nr. 144/2010, cu modificările şi completările ulterioare, **ministrul sănătăţii** emite următorul ordin:

Art. 1

Normativele de personal pentru asistenţa medicală spitalicească pe categorii de personal şi tipuri de activităţi sunt prevăzute în anexele nr. 1-11, care fac parte integrantă din prezentul ordin.

Art. 2

Normarea personalului din secţiile şi compartimentele cu paturi de anestezie şi terapie intensivă şi de terapie intensivă se realizează conform prevederilor Ordinului ministrului sănătăţii, interimar, nr. 1.500/2009 privind aprobarea Regulamentului de organizare şi funcţionare a secţiilor şi compartimentelor de anestezie şi terapie intensivă din unităţi sanitare, cu completările ulterioare.

Art. 3

Normarea personalului medico-sanitar din activitatea de prevenire şi control al infecţiilor nosocomiale din unităţile sanitare este prevăzută în anexa nr. I la Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 916/2006 privind aprobarea Normelor de supraveghere, prevenire şi control al infecţiilor nosocomiale în unităţile sanitare.

Art. 4

Normarea personalului din centrele de sănătate mintală se face potrivit prevederilor Ordinului ministrului sănătăţii nr. 375/2006 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea centrelor de sănătate mintală.

Art. 5

Normarea personalului din structurile de primire urgenţă - UPU-SMURD, UPU şi CPU - se face potrivit prevederilor Ordinului ministrului sănătăţii publice nr. 1.706/2007 privind conducerea şi organizarea unităţilor şi compartimentelor de primire a urgenţelor, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 6

(1) Numărul de posturi, pe categorii de personal, între limita minimă şi maximă, se stabileşte de managerul fiecărei unităţi sanitare cu personalitate juridică, potrivit structurilor medicale aprobate, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă prin bugetul anual de venituri şi cheltuieli.

(2) Numărul de posturi prevăzut la alin. (1) determinat potrivit normativului de personal la limita minimă poate fi majorat la propunerea motivată a direcţiei de sănătate publică sau a unităţilor sanitare, în funcţie de subordonare, cu aprobarea Ministerului Sănătăţii, respectiv la propunerea motivată a unităţilor sanitare, cu aprobarea Primăriei Municipiului Bucureşti/autorităţilor administraţiei publice locale, pentru spitalele din reţeaua autorităţilor administraţiei publice locale, în condiţiile legii, şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi sanitare publice.

Art. 7

(1) Numărul de posturi determinat potrivit cap. I din anexa nr. 9 poate fi majorat cu 15% pentru spitalele care au 800 de paturi şi peste.

(2) Pentru spitalele care au mai puţin de 51 de paturi, normativul de personal prevăzut în anexa nr. 9 pct. 1 este diminuat cu 30%.

(3) Competenţa de majorare a numărului de posturi potrivit prevederilor alin. (1) revine managerului cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi sanitare publice.

(4) Repartizarea numărului de posturi pe compartimentele funcţionale potrivit prevederilor alin. (2) este de competenţa managerului.

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU



Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



(5) La data intrării în vigoare a prezentului ordin, personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar-sanitar excedentar poate fi redistribuit potrivit competenței profesionale în cadrul altor structuri din cadrul unității sanitare unde încadrarea cu personal este sub limita medie a normativului.

Art. 8

Un procent de 10% din numărul de posturi stabilit potrivit normativului, pe tipuri de unități sanitare, potrivit cap. I din anexa nr. 9, poate fi redistribuit de managerul unității, pe compartimente funcționale, în funcție de particularitățile existente în organizarea și funcționarea unității sanitare publice.

Art. 9

În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli, prin excepție de la prevederile art. 6 alin. (1) și de la numărul de posturi stabilit potrivit cap. I din anexa nr. 9, unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioade determinate, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

Art. 10

Ordonatorul de credite al unității sanitare publice are obligația ca la ocuparea posturilor să se încadreze în cheltuielile de personal aprobate în bugetul anual de venituri și cheltuieli.

Art. 11

Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1.778/2006 privind aprobarea normativelor de personal, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 57 din 24 ianuarie 2007, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Anexele nr. 1-7 se abrogă.

2. Anexele nr. 9, 16 și 17 se modifică și se înlocuiesc cu anexele nr. 12-14.

Art. 12

Orice alte dispoziții contrare se abrogă.

Art. 13

Direcțiile de specialitate din cadrul Ministerului Sănătății, direcțiile de sănătate publică, Primăria Municipiului București/autoritățile administrației publice locale, unitățile sanitare publice cu personalitate juridică din rețeaua Ministerului Sănătății și din rețeaua autorităților administrației publice locale vor duce la îndeplinire dispozițiile prezentului ordin.

Art. 14

Prezentul ordin va intra în vigoare în termen de 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea I.

ANEXA Nr. 1: NORMATIVE DE PERSONAL pentru asistența medicală spitalicească

A. Medici și personal sanitar mediu

Nr. crt.	Tipul de activitate medicală	Criteriul de normare	Medici	Personal sanitar mediu și asistenți medicali cu studii superioare
1.	Asistență la paturi	număr de paturi/1 post	5-15	8-12 (pe tură)
2.	Posturi fixe generale ¹⁾	număr de paturi/post	15-30	9-22 (pe tură)
3.	Secții sau compartimente pentru transplant de organe	număr de paturi/1 post	3-5	1-3 (pe tură)
4.	Secții și compartimente de neurochirurgie, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie cardiovasculară	număr de paturi/1 post	4-6	2-4 (pe tură)

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



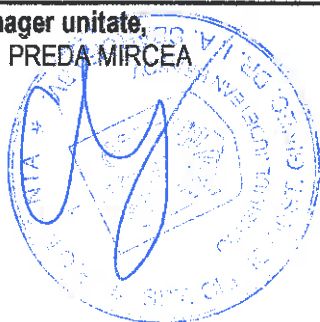
CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2022 - 2024
Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Dr. I. A. Sbârcea" Braşov

5.	Secții și compartimente de chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, arși, neonatologie, toxicologie clinică	număr de paturi/1 post	3-5	1-3 (pe tură)
6.	Compartimente de urmărire postoperatorii, de terapie intensivă, terapie acută	număr de paturi/ 1 post	3-5	2-4 (pe tură)
7.	Secții și compartimente de neurologie, de recuperare neurologică, neuropsihomotorie neuromotorie și neuromusculară, îngrijiri paliative	număr de paturi/1 post	10-12	4-8 (pe tură)
8.	Activități medicale de înaltă performanță:			
	a) culturi de țesuturi	număr de posturi/unitate	-	2
	b) genetică medicală	număr de posturi/unitate	1	3
	c) imunologie și alergologie	număr de posturi/unitate	1	3
	d) enzimologie	număr de posturi/unitate	-	3
	e) endoscopie exploratorie	număr de posturi/unitate	1	3
	f) angiografie și cateterism cardiac	număr de posturi/unitate	2	4
	g) explorări funcționale în specialitățile: chirurgie, chirurgie cardiovasculară, toraco-pulmonară, urologie, neurochirurgie	număr de posturi/unitate		4
	h) medicină nucleară (radioizotopi)	număr de posturi/aparat/tură	1	2
	i) terapie prin hiperbarism	număr de posturi/unitate	-	4
	j) operații endoscopice	număr de posturi/unitate	-	3
	k) terapie cu energii înalte	număr de posturi/aparat/tură	1	3
	l) medicină experimentală	număr de posturi/unitate	-	3
9.	Serviciu de anatomie patologică ²⁾	număr de paturi/1 post	100-200	50-100
10.	Aparatură de laborator de înaltă performanță: tomograf, angiograf, PET, RMN etc.	număr de posturi/aparat	1/tură	1/tură
11.	Unități sanitare fără personalitate juridică ce funcționează în structura spitalelor și acordă servicii medicale de specialitate ambulatorie:			
	a) dispensare TBC	număr de locuitori/post	50.000	25.000
	b) cabinet de stomatologie urgență	număr de posturi/cabinet	1/tură	1/tură

B. Alt personal

Nr. crt.	Tipul de activitate medicală	Criteriul de normare	Alt personal superior	Personal sanitar mediu și asistenți medicali cu studii superioare
1.	Chimist, biolog, biochimist, farmacist	număr de paturi/1 post	40-50	20-30
2.	Psiholog, logoped, sociolog asistent social ⁶⁾ :			

Manager unitate,
Dr. PREDA-MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



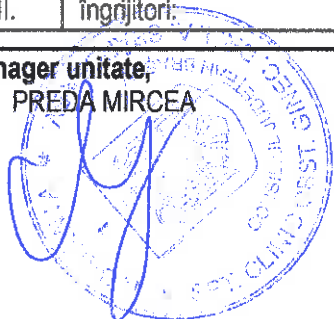
CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2022 - 2024
Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Dr. I. A. Sbârcea" Brasov

	a) asistență la paturi	număr de posturi/unitate	1	1
	b) spitale de pediatrie	număr de posturi/unitate		
	- până la 200 de paturi		1	1
	- peste 200 de paturi		2	1
	c) secții și compartimente de bolnavi psihiici, de neurochirurgie, de neuropsihiatrie infantilă și de oncologie	număr de paturi/1 post	70-90	-
	d) chirurgie maxilo-facială și chirurgie funcțională ORL	număr de paturi/1 post	40-60	-
	e) secții sau compartimente de nou-născuți, pediatrie, obstetrică ginecologie	număr de posturi/secție, compartiment	1	-
3.	Asistent social din secții sau compartimente de nou-născuți, pediatrie, obstetrică-ginecologie îngrijiri paliative ⁶⁾	număr de posturi secție/compartiment		1
4.	Profesori de cultură fizică medicală; fiziokinetoterapeut; kinetoterapeut	număr de posturi/sală de kinetoterapie ³⁾	1/tură	-
5.	Fizician, fizician medical:			
	a) medicină nucleară (radioizotopi)	număr de posturi/unitate de lucru	1	-
	b) terapii cu energii înalte	număr de posturi/unitate de lucru	1	-
	c) betatron	număr de posturi unitate de lucru	1	-
6.	Farmacist ⁴⁾ : - farmacia cu circuit închis	număr de paturi/1 post	110-170	40-60

C. Personal auxiliar sanitar

Nr. crt.	Tipul de activitate medicală	Criteriul de normare	Personal auxiliar
1.	Infirmerie:		
	a) pentru asistență la paturi	număr de paturi/1 post	20-25 (pe tură)
	b) secții și compartimente de neurochirurgie, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, chirurgie plastică microchirurgie reconstructivă, toxicologie clinică, chirurgie cardiovasculară	număr de paturi/1 post	6-10 (pe tură)
	c) secții și compartimente de transplant de organe, arși, cardiologie intervențională, terapie intensivă	număr de paturi/1 post	2-6 (pe tură)
	d) secții și compartimente de neurologie, de recuperare pediatrică, neurologică, neuropsihomotorie, neuromotorie, neuromusculară, recuperare, medicină fizică și balneologie, îngrijiri paliative, terapie acută, compartimente de îngrijire postoperatorie	număr de paturi/1 post	4-8 (pe tură)
	e) săli de operație	număr de posturi/sală	1 (pe tură)
II.	Spălătorese	Kg lunar/1 post	600-800
III.	Îngrijitori:		

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2022 - 2024
Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Dr. I. A. Sbârcea" Brasov

	a) pentru curățenie	număr de m ² /1 post	250-300
	b) farmacie	număr de posturi/farmacie	1
IV.	Brancardier ⁵⁾	număr de paturi/1 post	40-60 (pe tură)
V.	Garderobier	număr de posturi/garderobă	
	- unități sanitare până la 400 de paturi		1/tură
	- unități sanitare peste 400 de paturi		2/tură

¹⁾ La posturi fixe generale se includ următoarele activități și locuri de muncă: laboratorul de radiologie și Imagistică medicală, laboratorul clinic, explorări funcționale, sălile de operație, sălile de nașteri, sterilizarea, dietetica, compartimentul de evaluare și statistică medicală, camera de gardă - cabinete medicale interdisciplinare, tehnicienii de aparatură medicală, activitatea de bioinginerie medicală desfășurată de bioingineri medicali etc.

²⁾ În unitățile sanitare cu mai puțin de 100 de paturi se normează câte un post de medic și câte un post de asistent medical pe unitate.

³⁾ Spațiul aferent unei săli de kinetoterapie este de cel puțin 8 m².

⁴⁾ În unitățile sanitare cu mai puțin de 110 paturi se normează un post de farmacist pe unitate.

⁵⁾ Se normează pe unitate, iar utilizarea se face în raport de necesități.

⁶⁾ Funcția de asistent social se normează pentru tipurile de spitale din prezenta anexă care au în structură secții sau compartimente de nou-născuți și/sau pediatrie cu respectarea ordinului ministrului sănătății pentru eficientizarea activității de asistență socială desfășurată în cadrul unităților sanitare care au în structură secții de nou-născuți și/sau de pediatrie.

Pentru cabinetele medicale din ambulatoriul integrat care au corespondent în secțiile și compartimentele cu paturi, la normarea medicilor stabilită conform prezentei anexe se adaugă normarea pentru cabinetele din ambulatoriu corespunzător modului de organizare a activității, tură sau tură-contratură.

Pentru compartimentul de evaluare și statistică sanitară, normarea posturilor se face la posturi fixe generale, iar încadrarea va fi corespunzătoare categoriilor de personal care își desfășoară activitatea în această structură.

ANEXA Nr. 2: NORMATIVE DE PERSONAL în unitățile de epurare extrarenală

Nr. crt.	Tipul unității Categoria de personal	Numărul de posturi de personal
I.	Stațiile de dializă cu până la 8 aparate	
1.	Medic nefrolog ¹⁾	1 post/tură
2.	Psiholog	1 post/stație
3.	Asistent medical	1 post/aparat/tură
4.	Infirmieră	2 posturi/tură
5.	Îngrijitoare	1 post/tură
6.	Subinginer sau tehnician	1 post/tură
7.	Laborant sau tehnician pentru determinări fizico-chimice	1 post/tură
8.	Asistent de farmacie (sau laborant, operator/tehnician chimist)	1 post/tură
9.	Statistician medical (pentru stațiile cu mai mult de 30 de bolnavi tratați)	1 post/stație
II.	Centrul de dializă cu peste 8 aparate	
1.	Medic nefrolog ¹⁾	1 post/5 aparate ²⁾
2.	Medic anestezie și terapie intensivă	1 post/centru
3.	Medic chirurgie vasculară	1 post/centru

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2022 - 2024
Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Dr. I. A. Sbârcea" Brasov

4.	Psiholog	1 post/centru
5.	Asistent medical	1 post/2 aparate/tură
6.	Asistent dietetician	1 post/centru
7.	Înfirmieră	1 post/9 aparate/tură
8.	Îngrijitoare	1 post/9 aparate/tură
9.	Înginer aparatură medicală sau subînginer ³⁾	1 post/centru
10.	Tehnician aparatură medicală	1 post/10 aparate/tură
11.	Laborant sau tehnician pentru determinări fizico-chimice	1 post/tură
12.	Asistent de farmacie (sau laborant, operator/tehnician chimist)	1 post/tură
13.	Statistician medical	1 post/centru
14.	Muncitor necalificat pentru transport, încărcare-descărcare substanțe	1 post/tură
III.	Compartimentul de dializă peritoneală	
1.	Medic nefrolog (competență în dializă)	1 post/compartiment
2.	Asistent medical	1 post/10 pacienți tratați prin dializă peritoneală
3.	Asistent medical	1 post/compartiment/tură
4.	Înfirmieră	1 post/tură
5.	Îngrijitoare	1 post/tură

¹⁾ Sau medic primar ori specialist medicină internă, pediatrie, diabet zaharat, nutriție și boli metabolice, anestezie și terapie intensivă, cu competență în dializă.

²⁾ În cazul în care normarea posturilor de medici în raport cu numărul de aparate nu asigură toate turele, se normează câte un post de medic pentru fiecare tură.

³⁾ Cu diplomă de licență și curs de formare profesională în domeniul aparaturii medicale.

ANEXA Nr. 3: NORMATIVE DE PERSONAL pentru unități, secții și compartimente de cronici

A. Medici și personal sanitar mediu

Nr. crt.	Tipul de activitate medicală	Criteriul de normare	Medici	Personal sanitar mediu și asistenți medicali cu studii superioare
1.	Unități, secții și compartimente de cronici:			
a)	asistență la paturi	număr de paturi/1 post	18-25	12-20 (pe tură)
b)	posturi fixe generale ¹⁾	număr de posturi/unitate număr de paturi/1 post	2 -	- 22 ²⁾ (pe tură)

B. Alt personal

Nr. crt.	Tipul de activitate medicală	Criteriul de normare	Alt personal superior	Personal sanitar mediu și asistenți medicali cu studii superioare
1.	Chimist, biolog, biochimist, farmacist	număr de posturi/unitate	1	1
2.	Psiholog, logoped, sociolog	număr de posturi/unitate	1	-
3.	Profesori de cultură fizică medicală	număr de posturi/unitate	1/unitate/tură	-

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2022 - 2024
Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Dr. I. A. Sbârcea" Braşov

	fiziokinetoterapeut; kinetoterapeut ³⁾			
4.	Farmacist: - farmacia cu circuit închis	număr de posturi/unitate	1	2

C. Personal auxiliar sanitar

Nr. crt.	Tipul de activitate medicală	Criteriul de normare	Personal auxiliar
1.	Infirmerie:		
a)	asistență la paturi	număr de paturi/1 post	8-10 (pe tură)
II.	Spălătorese	kg lunar/1 post	600-800
III.	Îngrijitori	număr de m ² /1 post	200-300
IV.	Brancardieri	număr de posturi/unitate	1/tură

¹⁾ La posturi fixe generale se includ următoarele activități și locuri de muncă: laboratorul de radiologie și imagistică medicală, laboratorul clinic, sterilizarea, dietetica, compartimentul de evaluare și statistică medicală, camera de gardă, tehnicienii de aparatură medicală, activitatea de bioinginerie medicală desfășurată de bioingineri medicali etc.

²⁾ Un post se va încadra cu asistent social.

³⁾ Numai pentru unitățile care au încadrat medic în specialitatea medicină fizică, balneologie și recuperare medicală.

Pentru cabinetele medicale din ambulatoriul integrat care au corespondent în secțiile și compartimentele cu paturi, la normarea medicilor stabilită conform prezentei anexe se adaugă normarea pentru cabinetele din ambulatoriu corespunzător modului de organizare a activității, tură sau tură-contratură.

Pentru compartimentul de evaluare și statistică sanitară, normarea posturilor se face la posturi fixe generale, iar încadrarea va fi corespunzătoare categoriilor de personal care își desfășoară activitatea în această structură.

ANEXA Nr. 4: NORMATIVE DE PERSONAL pentru sanatorii și preventorii

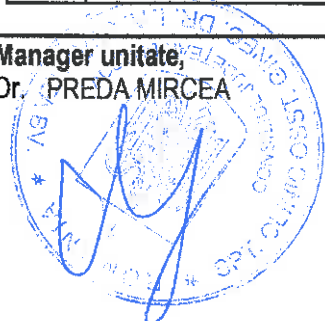
A. Medici și personal sanitar mediu

Nr. crt.	Tipul de unitate sanitară	Criteriul de normare	Medici	Personal sanitar mediu și asistenți medicali cu studii superioare
1.	Sanatorii:			
a)	asistență la paturi	număr de paturi/1 post	30-45	20-30 (pe tură)
b)	posturi fixe generale ¹⁾	număr de paturi/1 post	60-70	60-70 (pe tură)
2.	Preventorii	număr de paturi/1 post	70-100	30-50 (pe tură)

B. Alt personal

Nr. crt.	Tipul de activitate medicală	Criteriul de normare	Alt personal superior	Personal sanitar mediu și asistenți medicali cu studii superioare
1.	Chimist, biolog, biochimist, farmacist:			
-	sanatorii	număr de paturi/1 post	80-120	80-120
2.	Psiholog, logoped, sociolog:			
a)	sanatorii	număr de posturi/unitate	1	-
b)	preventorii	număr de posturi/unitate	1	-

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2022 - 2024
Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Dr. I. A. Sbârcea" Braşov

3.	Profesori de cultură fizică medicală; fiziokinetoterapeut; kinetoterapeut	număr de posturi/sală de kinetoterapie ²⁾	1/tură	-
4.	Farmacist ³⁾ :			
	- farmacia cu circuit închis	număr de paturi/1 post	80-150	80-120

C. Personal auxiliar sanitar

Nr. crt.	Tipul de unitate sanitară	Criteriul de normare	Număr de posturi
1.	Infirmerie		
1.	Sanatorii:		
	- adulți	număr de paturi/1 post	40-50 (pe tură)
	- copii	număr de paturi/1 post	20-25 (pe tură)
2.	Preventorii:		
	- adulți	număr de paturi/1 post	45-50 (pe tură)
	- copii	număr de paturi/1 post	25-35 (pe tură)
II.	Îngrijitoare	număr de m ² /1 post	200-300
III.	Spălătorese	kg lunar/1 post	600-800

¹⁾ La posturi fixe generale se includ următoarele activități și locuri de muncă: laboratorul de radiologie și imagistică medicală, laboratorul clinic, sterilizarea, dietetica, compartimentul de evaluare și statistică medicală, camera de gardă, tehnicienii de aparatură medicală, activitatea de bioinginerie desfășurată de bioingineri medicali etc.

²⁾ Spațiul aferent unei săli de kinetoterapie este de cel puțin 8 m².

³⁾ Pentru sanatoriile cu mai puțin de 80 de paturi se normează un post de farmacist și un post de asistent medical profil farmacie pe unitate.

Pentru cabinetele medicale din ambulatoriul integrat care au corespondent în secțiile și compartimentele cu paturi, la normarea medicilor stabilită conform prezentei anexe se adaugă normarea pentru cabinetele din ambulatoriu corespunzător modului de organizare a activității, tură sau tură-contratură.

Pentru compartimentul de evaluare și statistică sanitară, normarea posturilor se face la posturi fixe generale, iar încadrarea va fi corespunzătoare categoriilor de personal care își desfășoară activitatea în aceeași structură.

ANEXA Nr. 5: NORMATIVE DE PERSONAL pentru servicii județene/cabinete de medicină legală

Nr. crt.	Categoria de personal	Criteriul de normare	Normativ
I.	Serviciile județene de medicină legală		
1.	Medici	număr de locuitori/1 post	1/75.000
2.	Alt personal cu pregătire superioară de specialitate	număr de locuitori/1 post	1/100.000
3.	Personal sanitar mediu și asistenți medicali cu studii superioare	număr de locuitori/1 post	1/50.000
4.	Autopsieri	număr de locuitori/1 post	1/100.000
5.	Brancardieri	număr de posturi/unitate	1 post/tură
II.	Cabinete de medicină legală		
1.	Medici	număr de posturi/cabinet	1 post/cabinet
2.	Personal sanitar mediu și asistenți medicali	număr de posturi/cabinet	1 post/cabinet

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA

Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU

	cu studii superioare		
--	----------------------	--	--

NOTE:

1. Normarea personalului auxiliar sanitar pentru activitatea de curăţenie: 1 post la 250-300 m².
2. În categoria "Alt personal cu pregătire superioară de specialitate" se includ farmacişti, chimişti, biochimişti, biologi, psihologi etc.
3. Pentru serviciile judeţene de medicină legală, normativul se calculează la populaţia judeţului.

ANEXA Nr. 6: NORMATIVE DE PERSONAL pentru asistenţa medicală de specialitate din ambulatoriu

Ambulatorii de specialitate

I. Medici şi personal sanitar mediu

Nr. crt.	Asistenţă medicală de specialitate în ambulatoriu	Criteriul de normare	Medici	Personal sanitar mediu şi asistenţi medicali cu studii superioare
1.	Cabinete medicale de specialitate	număr de posturi/cabinet	1 post/cabinet/tură	1 post/cabinet/tură
2.	Cabinete medicale de medicină dentară	număr de posturi/cabine	1 post/cabinet/tură	1 post/cabinet/tură
3.	Laborator	număr de posturi/laborator/tură	1 post/ laborator/tură	2 posturi/laborator/ 2 ture

II. Alt personal

Nr. crt.	Asistenţă medicală de specialitate în ambulatoriu	Criteriul de normare	Alt personal superior	Personal sanitar mediu şi asistenţi medicali cu studii superioare
1.	Chimist, biolog, biochimist, farmacist	număr de posturi/laborator	2 posturi	4 posturi
2.	Pentru radiologie şi imagistică medicală	număr de posturi/aparat	-	2 posturi/tură
3.	Profesori de cultură fizică medicală; fiziokinetoterapeut; kinetoterapeut	număr de posturi/sală de kinetoterapie)	1/tură	-

*) Spaţiul aferent unei săli de kinetoterapie este de cel puţin 8 m².

ANEXA Nr. 7: NORMATIV DE PERSONAL pentru dispensare medicale unde nu sunt organizate cabinete medicale conform Ordonanţei Guvernului nr. 124/1998 privind organizarea şi funcţionarea cabinetelor medicale

Tipul de asistenţă medicală	Criteriul de normare	Personal sanitar mediu şi asistenţi medicali cu studii superioare
Asistenţă medicală primară:		
a) în zone cu condiţii normale	număr de locuitori/1 post	1.000
b) în zone izolate, cu condiţii grele sau foarte grele	număr de locuitori/1 post	300

ANEXA Nr. 8: ALTE ACTIVITĂŢI MEDICALE

A. Medici şi personal sanitar mediu

Tipul de activitate medicală sau unitatea sanitară	Criteriul de normare	Medici	Personal sanitar mediu şi asistenţi medicali cu studii superioare
Asistenţă medicală de reabilitare a sănătăţii - staţiuni balneoclimaterice	număr de paturi tratament/post	80-90	80-90
Proceduri de fizio-electro-termo-balneo-	număr de proceduri ¹⁾ /	-	30-50

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



terapie	1 post		
---------	--------	--	--

B.Alt personal

Tipul de activitate medicală	Criteriul de normare	Normativ
Profesor de cultură fizică medicală; fiziokinetoterapeut; kinetoterapeut	număr de procedur ¹⁾ /1 post	10-20

C.Personal auxiliar sanitar

Tipul de asistență medicală	Criteriul de normare	Număr de posturi
Proceduri de fizio-electro-termo-balneo-terapie	număr de posturi/2 posturi personal sanitar mediu	1

¹⁾ Numărul de proceduri se calculează conform anexei nr. 8^a la ordin.

NOTĂ:

Unitatea sanitară publică are obligația să țină evidența procedurilor efectuate potrivit reglementărilor legale în vigoare.

ANEXA Nr. 8*:CALCULUL numărului de proceduri pentru bazele de tratament fizio-electro-termo-balneo-terapie

CAPITOLUL I:Electroterapia

- 1.Galvanizări
- 2.Ionizări
- 3.Galvanostimulări
- 4.Galvanizări decontracturante
- 5.Băi hidroelectrice parțiale și generale
- 6.Faradizări
- 7.Masă vibratorie
- 8.Diadinamici
- 9.Curenți exponențiali
- 10.Curenți stimulatori impulsuri (rectangolari, trapezoidali, triunghiulari etc.)
- 11.Miodinaflux
- 12.Nemectrodin
- 13.Nemectron
- 14.Neuroexponenflux
- 15.Magnetodialux
- 16.Diatermie
- 17.Ultrasculte
- 18.Microunde
- 19.Ultrasunete

CAPITOLUL II:Fototerapie

- 20.Solux (infraroșii)
- 21.Ultraviolete
- 22.Băi de lumină parțiale și generale
- 23.Fototerapie în fotarii (colective)

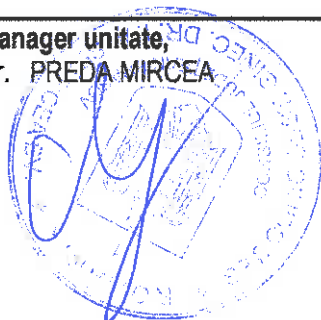
CAPITOLUL III:Pneumoterapie

- 24.Aerosoli
- 25.Inhalații
- 26.Pulverizații individuale
- 27.Pulverizații colective
- 28.Cameră pneumatică
- 29.Gimnastică respiratorie cu aparat pentru supra și sub presiune

CAPITOLUL IV:Hidro-termo-kinetoterapie

- 30.Fricțiuni parțial complete și complete reci și alternante

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



- 31.Împachetări umede complete sau parțiale
- 32.Împachetări uscate
- 33.Cataplasme cu diverse ingrediente chimice sau plante
- 34.Împachetări cu parafină
- 35.Băi de abur complete și parțiale
- 36.Băi medicinale cu ingrediente chimice
- 37.Saună
- 38.Baie kinetoterapeutică, băi cu peria, băi halbad, băi hiperterme, băi cu masaj sub apă etc.
- 39.Băi kineto la bazin individual (cadru mediu lucrează în bazin cu bolnavul)
- 40.Băi cu bule de aer, oxigen, CO₂
- 41.Băi la bazin kineto colective
- 42.Băi parțiale ascendente, descendente de umeri, picioare, șezut, calde, reci sau alternante etc.
- 43.Proceduri prin mofete

CAPITOLUL V: Balneoterapie

- 44.Băi de nămol natural complete și parțiale, băi cu ape sulfuroase, băi carbogazoase, băi alcaline etc.
- 45.Împachetări cu nămol (sapropelic și turbă)
- 46.Cataplasme cu nămol
- 47.Tampoane vaginale cu nămol
- 48.Irigații cu ape minerale
- 49.Duș - masaj
- 50.Duș scoțian
- 51.Dușuri alternante verticale
- 52.Duș subacval
- 53.Duș cu aer cald (se asociază cu masaj)
- 54.Duș de abur (se asociază cu masaj)
- 55.Afuziuni generale și parțiale reci sau alternante

CAPITOLUL VI: Masoterapie

- 56.Masaj uscat
- 57.Masaj cu nămol
- 58.Masaj recuperator

CAPITOLUL VII: Kinetoterapie

- 59.Kinetoterapie individuală
- 60.Kinetoterapie colectivă
- 61.Kinetoterapie cu aparatură specială
- 62.Manipulări vertebrale și articulații periferice

NOTĂ:

La calculul numărului de proceduri se va proceda astfel: Fiecare dintre procedurile aplicate unui bolnav reprezintă o procedură, cu următoarele excepții:

1. o procedură aplicată unui bolnav se calculează la normare ca două proceduri:

- cap. I pct. 3,4,6, 9, 10, 11, 12, 13, 14 și 19;
- cap. III pct. 29;
- cap. IV pct. 30 și 42;
- cap. V pct. 49, 53 și 54;
- cap. VI pct. 56, 57 și 58;
- cap. VII pct. 59 și 60;

2. o procedură aplicată unui bolnav se calculează la normare ca 3 proceduri:

- cap. I pct. 6;
- cap. IV pct. 38;

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU

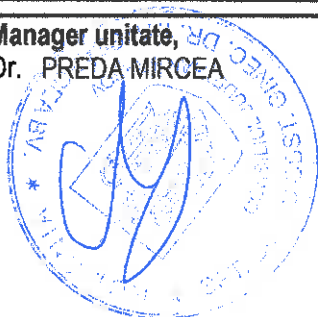


- cap. V pct. 50 şi 52;
 - cap. VI pct. 57;
 3. o procedură aplicată unui bolnav se calculează la normare ca 4 proceduri:
 - cap. IV pct. 39;
 - cap. VI pct. 58;
 4. la cap. IV pct. 41 şi 43 - 10 bolnavi care fac baie la bazinul de kinetoterapie colectivă şi 10 bolnavi care efectuează tratament prin mofete se calculează la normare ca o procedură.
 Normativul de un post personal sanitar mediu la 40 de proceduri se aplică la numărul mediu zilnic de proceduri.
 Numărul mediu zilnic de proceduri se determină prin împărţirea numărului anual de proceduri determinat conform prezentei anexe la numărul mediu de zile lucrătoare dintr-un an (255 de zile).

ANEXA Nr. 9: NORMATIVE DE PERSONAL pentru personalul tehnic, economic, informatică, administrativ şi de deservire

Nr. crt.		Număr de posturi
I. Personalul din aparatul funcţional (tehnic, economic, informatică şi administrativ)		
1.	Unităţi cu până la 100 de paturi	Total posturi, din care: 11
		RUNOS 2
		Financiar-contabilitate 2
		Aprovizionare, transport, administrativ 2
		Achiziţii publice, contractare 1
		Compartimentul juridic 1
		Compartimentul tehnic 1
		Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecţie civilă şi situaţii de urgenţă 1
		Compartimentul de informatică 1
2.	Unităţi între 100 şi 300 de paturi	Total posturi, din care: 16
		RUNOS 3
		Financiar-contabilitate 3
		Aprovizionare, transport, administrativ 2
		administrativ 3
		Achiziţii publice, contractare 1
		Compartimentul juridic 1
		Compartimentul tehnic 1
		Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecţie civilă şi situaţii de urgenţă 1
		Compartimentul de informatică 1
3.	Unităţi între 301 şi 500 de paturi	Total posturi, din care: 26
		RUNOS 4
		Financiar-contabilitate 5
		Aprovizionare, transport, administrativ 3
		administrativ 3
		Achiziţii publice, contractare 3
		Compartimentul juridic 1
		Compartimentul tehnic 2
		Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecţie civilă şi situaţii de urgenţă 1

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2022 - 2024
Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Dr. I. A. Sbârcea" Brasov

		situații de urgență	
		Compartimentul audit	1
		Compartimentul de informatică	3
4.	Unități între 501 și 800 de paturi	Total posturi, din care:	39
		RUNOS	6
		Financiar-contabilitate	7
		Aprovizionare, transport, administrativ	4
		Achiziții publice, contractare	5
		Compartimentul juridic	3
		Compartimentul tehnic	2
		Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecție civilă și situații de urgență	3
		Compartimentul audit	2
		Compartimentul de informatică	4
		Compartimentul relații cu publicul	1
5.	Unități între 801 și 1.000 de paturi	Total posturi, din care:	46
		RUNOS	7
		Financiar-contabilitate	8
		Aprovizionare, transport, administrativ	5
		Achiziții publice, contractare	6
		Compartimentul juridic	4
		Compartimentul tehnic	2
		Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecție civilă și situații de urgență	4
		Compartimentul audit	2
		Compartimentul de informatică	5
		Compartimentul relații cu publicul	1
6.	Unități între 1.001 și 1.199 de paturi	Total posturi, din care:	53
		RUNOS	8
		Financiar-contabilitate	9
		Aprovizionare, transport, administrativ	6
		Achiziții publice, contractare	6
		Compartimentul juridic	5
		Compartimentul tehnic	2
		Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecție civilă și situații de urgență	5
		Compartimentul audit	2
		Compartimentul de informatică	7
		Compartimentul relații cu publicul	1
7.	Unități cu 1.200 de paturi și peste	Total posturi, din care:	59
		RUNOS	9
		Financiar-contabilitate	10

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



	Aprovizionare, transport, administrativ	6
	Achiziții publice, contractare	7
	Compartimentul juridic	6
	Compartimentul tehnic	2
	Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecție civilă și situații de urgență	7
	Compartimentul audit	2
	Compartimentul de informatică	7
	Compartimentul relații cu publicul	1
II. Personal de deservire*)		
1.	Pentru toate tipurile de unități	% din numărul de posturi aprobate în statul de funcții
		1%

*) Se utilizează numai pentru unitățile care asigură paza cu personal propriu.

NOTE:

- 1.În cazul unităților sanitare care funcționează în sistem pavilionar, pentru personalul de deservire normativul este de 1,5% din numărul de posturi aprobat în statul de funcții.
- 2.Comitetul director face parte din categoria personalului TESA, dar nu se include în normativul stabilit potrivit prezentei anexe.
- 3.Preotul nu face parte din categoria personalului TESA.
- 4.Nu se introduce în categoria personalului TESA personalul de informatică ce își desfășoară activitatea în farmacia cu circuit închis.
- 5.Pentru unitățile sanitare clinice, institutele și centrele medicale clinice numărul de posturi la compartimentul/biroul/serviciul RUNOS se majorează cu un post.

ANEXA Nr. 10:NORMATIVE DE PERSONAL pentru activitățile de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină, încălzire, de deservire a posturilor fixe și de preparare a hranei în blocurile alimentare

I.Dispoziții generale

1.Prin prezentele normative se stabilește numărul maxim de personal muncitor la următoarele activități:

- a)întreținerea clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire;
- b)deservirea posturilor fixe la centrale termice, centrale de oxigen, lifturi, centrale telefonice, activitate de proiectie, activitate radioficare și telex etc.;
- c)prepararea hranei în blocurile alimentare;
- d)meserii specifice unor unități sanitare.

Activitatea de întreținere și de deservire a obiectivelor menționate mai sus, precum și de preparare a hranei pentru bolnavi constă în asigurarea condițiilor optime necesare pentru buna desfășurare a activității medicale în unitățile sanitare.

2.La elaborarea normativelor de personal pentru aceste activități s-au avut în vedere următoarele:

- volumul activității de întreținere sau de deservire;
- capacitățile unităților sanitare;
- folosirea rațională și integrală a timpului de lucru;
- asigurarea serviciilor la nivelul cerut de normele de funcționare a unităților sanitare;
- încadrarea în alocațiile bugetare repartizate potrivit surselor de finanțare aprobate.

3.În vederea aplicării normativelor de personal conducerea unității sanitare va lua următoarele măsuri:

- menținerea instalațiilor și a utilajelor în stare permanentă de funcționare;
- organizarea rațională a procesului de întreținere și de deservire a obiectivelor nominalizate la posturi fixe și de preparare a hranei pentru bolnavi conform dietelor prescrise de personalul medical;
- aprovizionarea cu materiile și materialele necesare desfășurării optime a activităților ce fac obiectul prezentelor normative;

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU



Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU




- organizarea și efectuarea controlului asupra calității muncii și a respectării normelor de protecția muncii;
- stabilirea atribuțiilor pentru fiecare muncitor și nominalizarea lucrărilor ce îi revin în cadrul meseriei pe care o exercită;
- organizarea evidenței primare;
- urmărirea folosirii raționale a timpului de lucru și analiza periodică a eficienței activității;
- organizarea schimburilor II și III numai la activitățile la care se impune aceasta, în funcție de condițiile concrete ale fiecărei unități sanitare.

4. Prezentele normative se aplică în următoarele tipuri de unități: spitale și spitale clinice, institute și centre medicale, sanatorii și preventorii etc. atât din subordinea Ministerului Sănătății, cât și din subordinea direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București.

II. Meseriile ce pot fi utilizate

5.

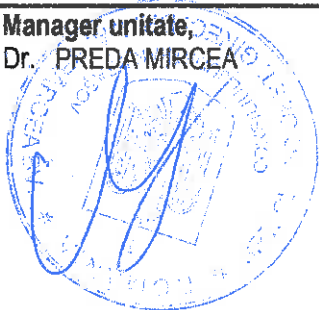
a) În activitatea de întreținere a clădirilor, instalațiilor de apă, lumină și încălzire prevăzute la cap. I pct. 1 lit. a) vor putea fi folosite următoarele meserii:

indicator tarifar de calificare	Meseria
05.11.05	lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale
20.05.01	instalator de apă și canal
20.05.02	instalator de încălzire centrală și gaze
05.04.08	electrician de întreținere și reparații
09.08.00	tâmplar universal
05.22.01	sudor electric
05.22.02	sudor cu gaze
20.12.01	zidar - rosar tencuitor
20.13.00	zugrav - vopsitor
05.21.01	strungar la strung paralel și de detalonat
06.01.02	laborant determinări fizico-chimice numai în unitățile și la locurile stabilite de Inspectia de Stat pentru Controlul Cazanelor, Recipientelor sub Presiune și Instalațiilor de Ridicat (I.S.C.I.R)
19.00.09	operator hidraulic în alimentările cu apă numai în unitățile în care au stație proprie de alimentare cu apă
05.04.01	bobinator mașini electrice rotative
09.05.00	tapițer
20.00.08	geamgiu
05.24.01	tinichigiu industrial
20.05.03	instalator frigorist
20.09.02	montator de placaje interioare și exterioare
18.00.03	deratizator, dezinfectator, deparazitor
20.07.02	instalator termic și fonic
20.05.04	instalator de ventilație și condiționare
24.00.01	preparator ser vaccin - muncitor necalificat (numai cei care lucrează efectiv la întreținerea clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire) ajutând muncitorii calificați

b) În activitatea de deservire a posturilor fixe prevăzute la cap. I pct. 1 lit. b) vor putea fi utilizate următoarele meserii:

Indicator tarifar de calificare	Meseria
---------------------------------	---------

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



25.51.03	fochist la căldări pentru încălzire centrală
25.51.02	fochist la căldări pentru abur industrial
25.00.10	liftier
25.51.11	telefonist
25.51.12	telegrafist
24.52.08	proiecționist
22.51.10	operator radio-radioficare
20.05.02	instalator de încălzire centrală și gaze
05.15	optician (confectioner lentile și prisme)
05.04.08	electrician de întreținere și reparații
12.04.00	croitor
12.06.00	lenjer
18.04.00	frizer
19.03.00	peisagist floricultor
05.11.03	lăcătuș montator, agregate energetice și transport cosmetician coafor șofer

c) În activitatea de preparare a hranei în blocurile alimentare pot fi folosite următoarele meserii:

- bucătar;
- ospătar;
- cofetar-patiser;
- carmangier;
- butar;
- muncitor necalificat.

d) Meserii specifice unor unități sanitare:

Institutul Național de Recuperare, Medicină Fizică și Balneoclimatologie București

03.04. sondor

III. Normative de personal

6. Normativele de personal determină numărul minimal obligatoriu de posturi la activitățile de întreținere clădiri și instalații de apă, lumină și încălzire, deservire posturi fixe și preparare a hranei în blocurile alimentare, în unități sanitare.

a) Pentru determinarea numărului de posturi pentru întreținere clădiri și instalații de apă, lumină și încălzire se vor aplica următoarele normative:

Elemente de normare:	Criterii de normare:
- Număr de paturi convenționale pe întreaga unitate cu personalitate juridică	- 115 paturi convenționale/1 post muncitor la unitățile cu personalitate juridică

Calculul numărului de paturi convenționale pe unitate se face prin echivalarea paturilor fizice și a încăperilor fără paturi, astfel:

- 1 pat fizic corespunde cu 1 pat convențional la normare;
- 1 încăpere fără paturi corespunde cu 1 pat convențional la normare.

Prin pat fizic se înțelege paturile din secțiile și compartimentele din spitale și spitale clinice, institute și centre medicale, sanatorii și preventorii.

Prin încăpere fără paturi se înțelege toate încăperile din unitatea sanitară în care nu sunt amplasate paturi, ca de exemplu: laboratoare, săli de operație, săli de naștere, săli de pansamente, săli de ghips, sterilizare, cabinete de consultații, săli de așteptare, amfiteatre, birouri, săli de ședințe, magazii, bucătării, spălătorii, băi, grupuri sanitare, centrale telefonice, alte încăperi delimitate de uși etc.

Pentru subsolurile tehnice se va lua în calcul o suprafață de 20 m² ca încăpere fără paturi.

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



Calculul numărului normat de posturi în baza criteriului de 115 paturi convenţionale/1 post de muncitor se face pe unitatea sanitară publică cu personalitate juridică, iar nominalizarea meseriilor prevăzute la cap. II pct. 5.a) se face de conducerea unităţii sanitare. În cadrul acestui normativ pot fi nominalizate şi alte meserii în afara celor prevăzute la cap. II pct. 5.a), în funcţie de specificul unităţii.

b) Pentru determinarea numărului de personal necesar deservirii posturilor fixe, se vor aplica următoarele normative:

Elemente de normare:	Criterii de normare:
- Centrale termice:	- 1 post de fochist pe fiecare tură şi centrală termică cu până la 4 cazane inclusiv - în centralele termice cu peste 4 cazane câte 2 posturi de fochişti pe fiecare tură şi centrală. Stabilirea numărului normat se va face cu avizul inspectoratului teritorial al judeţului sau municipiului Bucureşti - I.S.C.I.R.
- Staţii centrale de oxigen:	- 1 post de muncitor pe tură şi staţie Stabilirea duratei de funcţionare a staţiei se face cu avizul inspectoratului teritorial al judeţului sau municipiului Bucureşti - I.S.C.I.R.
- Lifturi:	- 1 post de liftier/tură, conform programului de funcţionare a acestora stabilit de conducerea unităţii. Posturile de liftier se vor stabili numai pentru ascensoarele de persoane care au înscrisă în cartea tehnică sau în procesele-verbale I.S.C.I.R. condiţia expresă "cu însoţitor".
- Centrale telefonice:	- 1 post de telefonist pe fiecare poziţie la pupitru şi pe tură, în unităţi sanitare
- Confecţionare, reparare şi întreţinere inventar moale	- 1 post de muncitor la 200 de paturi fizice
- Aprovizionare, manipulare, depozitare şi deservire mijloace de transport	- 1 post de muncitor la 200 de paturi fizice; unităţile sub 200 de paturi fizice normează 1 post pe unitate
- Îngrijire animale pentru experienţă	- 1 post de muncitor la 300 de animale mici - 1 post de muncitor la 70 de alte animale
- Frizer*)	
- unităţi cu personalitate juridică între 100 şi 250 de paturi	- 1 post de frizer/unitate
- unităţi cu personalitate juridică peste 250 de paturi	- 2 posturi/unitate
- Întreţinere spaţii verzi, parcuri	- 1 post de muncitor la 10.000 m ² *)
- Întreţinere sere pentru flori şi răsaduri	- 1 post de muncitor/seră*)
- Cosmetician	- 1 post de cosmetician pe unitate/tură la Institutul Naţional de Geriatrie şi Gerontologie "Ana Aslan" Bucureşti
- Coafor	- 1 post de coafez pe unitate/tură la Institutul Naţional de Geriatrie şi Gerontologie "Ana Aslan" Bucureşti
- Activitatea de conducere auto	- 1 post de şofer pe mijloc de transport
- Supraveghere bolnavi psihici periculoşi	- 1 post de muncitor/pavilion*)/tură sau - 1 post de muncitor la 60 de paturi/tură*)

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



	- 1 post de muncitor/cameră de gardă/tură)
- Deservire grup electrogen şi staţie acumulatori sau baterii	- 1 post de muncitor/grup sau staţie/tură
- Deservire staţii de epurare ape uzate şi reziduale	- 1 post de muncitor/tură/staţie
- Deservire staţii de pompe sau uzine pentru asigurarea cu apă potabilă	- 1 post de muncitor/tură/staţie
- Crematoriu ^{*)}	- 1 post de muncitor/unitate
- Personal pentru servirea hranei ^{***)}	- 1 post de ospătar/40 de persoane servite/tură/2 ture

^{*)} Se utilizează muncitori necalificaţi.

^{**)} Nu se iau în calcul paturile de obstetrică-ginecologie şi nou-născuţi.

^{***)} Se utilizează muncitori calificaţi şi necalificaţi.

^{****)} Se utilizează numai în sanatorii şi preventorii.

Calculul numărului normat de muncitori pentru posturile fixe menţionate mai sus se va face distinct pe fiecare obiectiv, iar nominalizarea meseriilor se va face în cadrul prevederilor cap. II pct. 5.b) de conducerea unităţii sanitare publice.

c) Pentru determinarea numărului de posturi necesare preparării hranei în blocurile alimentare se vor aplica următoarele normative:

Elemente de normare:	Criterii de normare:
- în blocuri alimentare care deserveşc până la 500 de paturi convenţionale	- 1 post de muncitor/40 de paturi convenţionale
- în blocuri alimentare care deserveşc peste 500 de paturi convenţionale	- 1 post de muncitor/50 de paturi convenţionale

Calculul paturilor convenţionale deservite de blocul alimentar se face prin însumarea paturilor convenţionale rezultate din paturile fizice existente în unitatea sanitară publică şi a celor rezultate din numărul persoanelor fizice care serveşc masa la cantina unităţii (personal din unitate, cursanţi la cursuri de specializare sau perfecţionare etc.), după cum urmează:

- 1 pat fizic corespunde cu 1 pat convenţional;

- 1 persoană fizică care serveşte zilnic 3 mese la cantina unităţii corespunde cu 1 pat convenţional;

- 1 persoană fizică care serveşte zilnic 1-2 mese la cantina unităţii corespunde cu 1/2 pat convenţional.

Prin blocuri alimentare care deserveşc până la 500 de paturi se înţelege bucătăriile cu anexele respective, în care se prepară hrana pentru bolnavii din secţii şi compartimente din spitale şi spitale clinice, institute şi centre medicale, din sanatorii şi preventorii etc., care însumează un număr mai mic de 500 de paturi convenţionale.

Prin blocuri alimentare care deserveşc peste 500 de paturi se înţelege bucătăriile cu anexele respective, în care se prepară hrana pentru bolnavii din secţiile şi compartimentele aceluiaşi tipuri de unităţi sanitare publice menţionate mai sus, care însumează un număr mai mare de 500 de paturi convenţionale.

Numărul normat de posturi se determină la începutul fiecărui an, pe baza numărului de paturi fizice existente la 31 decembrie din anul precedent şi a numărului mediu de persoane care au servit masa la cantina unităţii sanitare publice în anul precedent. Pentru unităţile sanitare nou-înfiinţate se va lua în calcul numărul de paturi aprobat de Ministerul Sănătăţii.

Numărul mediu de persoane care au servit masa la cantina unităţii ce se ia în calcul în vederea stabilirii numărului de paturi convenţionale pe baza căruia se normează posturile de muncitori se determină ca medie zilnică a numărului absolut de persoane care în anul precedent au servit masa la cantina unităţii, evidenţa acestor persoane şi a numărului de mese servite ţinându-se zilnic.

Calculul numărului normat de posturi pentru prepararea hranei se va face distinct pe fiecare bloc alimentar, iar nominalizarea meseriilor se va face pe baza prevederilor cap. II pct. 5.c).

d) Meserii specifice unor unităţi sanitare publice

Elemente de normare:	Criterii de normare:
----------------------	----------------------

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOMESCU



1. Institutul Național de Recuperare, Medicină Fizică și Balneoclimatologie București	
- Activitatea de forare	- 1 post pe fiecare policlinică balneară

IV. Organizarea activităților și conducerea lucrărilor

7. Numărul de muncitori din activitatea de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire și al celor de deservire a posturilor fixe și de la blocurile alimentare, rezultat din aplicarea criteriilor de normare, se repartizează de către conducerea unității sanitare publice, pe ture și pe locuri de muncă, în raport cu necesitățile de funcționare a unității sanitare publice respective și cu volumul de activitate.

Se vor lua măsuri ca toți muncitorii de întreținere și reparații care supraveghează funcționarea unor instalații (normați la posturi fixe) sau cei care asigură întreținerea și repararea instalațiilor de încălzire, apă, lumină sau a clădirilor, în perioada în care nu sunt solicitați la intervenții în cadrul unității sanitare publice, să execute în cadrul compartimentului de lucru ajustări de piese, recondiționări de subansamble, dispozitive etc., precum și să îndeplinească alte sarcini stabilite de conducerea unității sanitare, în folosirea integrală a timpului de muncă zilnic.

Pentru fiecare meserie și post se vor stabili în mod concret sarcinile și atribuțiile, precum și răspunderile ce revin acestora prin fișa postului.

8. Activitatea de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire și de deservire a posturilor fixe este organizată, condusă și controlată de responsabilul compartimentului de întreținere și reparații, instalații și aparatură stabilit de conducerea unității sanitare publice (inginer, subinginer tehnician etc.) care răspunde de buna funcționare și deservire a instalațiilor și utilajelor respective.

Muncitorii de la activitatea de întreținere vor consemna în caiete sau bonuri de lucru lucrările pe care le execută. Cei de la posturile fixe vor consemna în registrele de tură data, ora predării-preluării schimbului - modul în care au funcționat instalațiile, defecțiunile constatate, urgența și remedierea acestora etc.

Caietele sau bonurile de lucru și registrele de tură vor fi controlate și vizate de responsabilul compartimentului de întreținere din unitatea sanitară publică, care va certifica la finele lunii îndeplinirea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu de către personalul din subordine în vederea acordării drepturilor de salarizare.

V. Dispoziții finale

9. Atribuțiile și sarcinile personalului muncitor se stabilesc de către conducerea unității sanitare publice în baza indicatoarelor tarifar de calificare, completate în funcție de condițiile concrete în care se desfășoară munca fiecărui muncitor.

10. Posturile de muncitori normate potrivit criteriilor de normare prevăzute la cap. III pct. 6 lit. a) și b) se vor putea utiliza numai la următoarele formații de lucru:

- formația de întreținere și reparare a instalațiilor și utilajelor (apă, lumină, încălzire);
- formația de întreținere și reparații clădiri.

ANEXA Nr. 11: METODOLOGIE de aplicare a normativului de personal

1. Normarea posturilor de personal în unitățile sanitare publice se face pe baza criteriilor de normare aprobate pe locuri de muncă: secții, compartimente, laboratoare, cabinete medicale etc.

2. Normarea posturilor fixe generale se face pe total unitate, iar repartizarea posturilor pe categorii de personal, pentru locurile de muncă incluse la posturi fixe generale, se face în raport cu necesitățile concrete ale fiecărei unități sanitare publice cu personalitate juridică.

3. Numărul de posturi determinat conform criteriilor de normare stabilite în prezentul ordin se stabilește în număr întreg cu două zecimale. Frațiunile de la 0,01 la 0,50 se neglijează, iar cele de la 0,51 la 0,99 se întregesc la un post la nivelul fiecărei poziții din normativ.

4. Pentru locurile de muncă și categoriile de personal unde nu se justifică utilizarea unui post cu normă întreagă, unitățile sanitare publice pot să normeze o fracțiune de Vz normă.

5. La locurile de muncă unde activitatea se desfășoară fără întrerupere 24 ore din 24, iar criteriul de normare este număr de posturi/tură, în vederea asigurării continuării activității în zilele de repaus

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGHOESCU



săptămânal, sărbători legale şi în celelalte zile în care, potrivit dispoziţiilor legale, nu se lucrează, precum şi pe perioada concediului de odihnă, în situaţia în care personalul determinat conform criteriilor de normare se dovedeşte a fi insuficient, se va putea determina un număr suplimentar de posturi, pentru fiecare loc de muncă, astfel:

a) acoperirea repausului săptămânal în cursul anului pentru 3 persoane	$3 \times 2 \times 52 = 312$ zile
b) acoperirea concediilor de odihnă	$3 \times 25 = 75$ zile
c) acoperirea sărbătorilor legale	$3 \times 9 = 27$ zile
TOTAL zile de efectuat	414 zile

Numărul mediu de zile lucrătoare dintr-un an este de $21,25 \times 12 = 255$.

Numărul suplimentar de posturi se determină împărţind fondul de timp determinat suplimentar (414 zile) la numărul mediu de zile lucrătoare dintr-un an (255 zile), $414 : 255 = 1,6$ posturi, respectiv 2 posturi.

6. Unităţile sanitare publice cu personalitate juridică care au încheiat contracte cu terţi pentru serviciile de curăţenie, pază, prepararea hranei etc. nu mai pot norma posturi de personal pentru aceste activităţi.

ANEXA Nr. 12: NORMATIVE DE PERSONAL pentru institute/servicii judeţene/cabinete de medicină legală
 (- Anexa nr. 9 la Ordinul nr. 1.778/2006)

Categoria de personal	Criteriul de normare	Normativ
I. Institute de medicină legală		
1. Medici	număr de locuitori/1 post	1/100.000
2. Alt personal cu pregătire superioară de specialitate	număr de locuitori/1 post	1/200.000
3. Personal sanitar mediu	număr de locuitori/1 post	1/75.000
4. Autopsieri	număr de locuitori/1 post	1/400.000
5. Brancardieri	număr de posturi/unitate	1 post/tură

NOTE:

1. Normarea personalului auxiliar sanitar pentru activitatea de curăţenie: 1 post la 250 m².

2. Pentru institutele de medicină legală, normativul se calculează la populaţia din teritoriul arondat prevăzut în Regulamentul de aplicare a dispoziţiilor Ordonanţei Guvernului nr. 1/2000 privind organizarea activităţii şi funcţionarea instituţiilor de medicină legală, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 774/2000, cu modificările şi completările ulterioare.

3. În categoria "Alt personal cu pregătire superioară de specialitate" se includ farmacişti, chimişti, biochimişti, biologi, psihologi etc.

ANEXA Nr. 13: NORMATIVE DE PERSONAL pentru activităţile de întreţinere a clădirilor şi instalaţiilor de apă, lumină, încălzire şi de deservire a posturilor fixe
 (- Anexa nr. 16 la Ordinul nr. 1.778/2006)

I. Dispoziţii generale

1. Prin prezentele normative se stabileşte numărul maxim de personal muncitor pentru următoarele activităţi:

- a) întreţinerea clădirilor şi instalaţiilor de apă, lumină şi încălzire;
- b) deservirea posturilor fixe la centrale termice, centrale de oxigen, lifturi, centrale telefonice, activitate de proiectie, activitate radioficare şi telex etc.;
- c) meserii specifice unor unităţi sanitare.

Activitatea de întreţinere şi deservire a obiectivelor menţionate mai sus constă în asigurarea condiţiilor optime necesare pentru buna desfăşurare a activităţii medicale în unităţile sanitare.

2. La elaborarea normativelor de personal pentru aceste activităţi s-au avut în vedere următoarele:

- volumul activităţii de întreţinere sau de deservire;
- capacităţile unităţilor sanitare;
- folosirea raţională şi integrală a timpului de lucru;
- asigurarea serviciilor la nivelul cerut de normele de funcţionare a unităţilor sanitare;

Manager unitate,
 Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
 As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
 PAUL NEGHOESCU



- încadrarea în alocațiile bugetare repartizate potrivit surselor de finanțare aprobate.

3.În vederea aplicării normativelor de personal conducerea unității sanitare va lua următoarele măsuri:

- menținerea instalațiilor și a utilajelor în stare permanentă de funcționare;
- organizarea rațională a procesului de întreținere și deservire a obiectivelor nominalizate la posturi fixe;
- aprovizionarea cu materiile și materialele necesare desfășurării optime a activităților ce fac obiectul prezentelor normative;
- organizarea și efectuarea controlului asupra calității muncii și a respectării normelor de protecția muncii;
- stabilirea atribuțiilor pentru fiecare muncitor și nominalizarea lucrărilor ce îi revin în cadrul meseriei pe care o exercită;
- organizarea evidenței primare;
- urmărirea folosirii raționale a timpului de lucru și analiza periodică a eficienței activității;
- organizarea schimbului II și III numai la activitățile la care se impune aceasta, în funcție de condițiile concrete ale fiecărei unități sanitare.

4.Prezentele normative se aplică altor tipuri de unități sanitare publice cu personalitate juridică decât cele cu paturi, atât din subordinea Ministerului Sănătății, cât și din subordinea direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București.

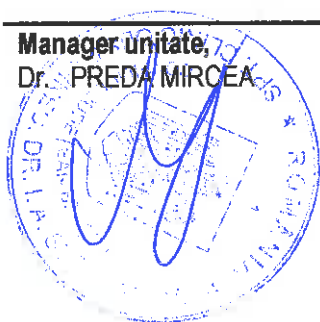
II.Meseriile ce pot fi utilizate

5._

a)în activitatea de întreținere a clădirilor, instalațiilor de apă, lumină și încălzire prevăzute la cap. I pct. 1 lit. a), vor putea fi folosite următoarele meserii:

Indicator calificare	tarifar	de	Meseria
05.11.05			lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale
20.05.01			instalator de apă și canal
20.05.02			instalator de încălzire centrală și gaze
05.04.08			electrician de întreținere și reparații
09.08.00			tâmplar universal
05.22.01			sudor electric
05.22.02			sudor cu gaze
20.12.01			zidar - roșar tencuitor
20.13.00			zugrav - vopsitor
05.21.01			strungar la strung paralel și de detalonat
06.01.02			laborant determinări fizico-chimice - numai în unitățile și la locurile stabilite de Inspectia de Stat pentru Controlul Cazanelor, Recipientelor sub Presiune și Instalațiilor de Ridicat (I.S.C.I.R.)
19.00.09			operator hidraulic în alimentările cu apă - numai unitățile în care au stație proprie de alimentare cu apă
05.04.01			bobinator mașini electrice rotative
09.05.00			tapițer
20.00.08			geamgiu
05.24.01			tinichigiu industrial
20.05.03			instalator frigorist
20.09.02			montator de placaje interioare și exterioare
18.00.03			deratizator, dezinfectator, deparazitor
20.07.02			instalator termic și fonic
20.05.04			instalator de ventilare și condiționare

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOESCU



24.00.01	preparator ser vaccin - muncitor necalificat (numai cei care lucrează efectiv la întreţinere clădiri şi instalaţii de apă, lumină şi încălzire) ajutând muncitorii calificaţi
----------	---

b)În activitatea de deservire a posturilor fixe prevăzute la cap. I pct. 1 lit. b), vor putea fi utilizate următoarele meserii:

Indicator calificare	tarifar	de	Meseria
25.51.03			focist la căldări pentru încălzire centrală
25.51.02			focist la căldări pentru abur industrial
25.00.10			liftier
25.51.11			telefonist
25.51.12			telegrafist
24.52.08			proiecţionist
22.51.10			operator radio-radioficare
20.05.02			instalator de încălzire centrală şi gaze
05.04.08			electrician de întreţinere şi reparaţii
19.03.00			peisagist floricultor
05.11.03			lăcătuş montator, agregate energetice şi transport şofer

c)Meserii specifice unor unităţi sanitare

1. Serviciile de ambulanţă	
05.04.04	electrician montator de instalaţii electrice la mijloace de transport
05.24.02	tinichigiu carosier
05.29.00	vopsitor industrial
25.00.09	ungător - gresor
06.54.04	vulcanizator conducător şalupă, motorist ofiţer punte ofiţer mecanic
2. Direcţia de sănătate publică	conducător şalupă, ofiţer mecanic motorist ofiţer punte

III. Normative de personal

6. Normativele de personal determină numărul minimal obligatoriu de posturi la activităţile de întreţinere a clădirilor şi instalaţiilor de apă, lumină şi încălzire şi de deservire a posturilor fixe din unităţi sanitare.

a) Pentru determinarea numărului de posturi pentru întreţinere clădiri şi instalaţii de apă, lumină şi încălzire, se vor aplica următoarele normative:

Elemente de normare:	Criterii de normare:
- Număr de paturi convenţionale pe întreaga unitate cu personalitate juridică	- 115 paturi convenţionale/1 post muncitor la unităţile cu personalitate juridică

Calculul numărului de paturi convenţionale pe unitate se face prin echivalarea încăperilor fără paturi, astfel:

- 1 încăpere fără paturi corespunde cu 1 pat convenţional la normare.

Prin încăpere fără paturi se înţelege toate încăperile din unitatea sanitară în care nu sunt amplasate paturi, de exemplu: laboratoare, sterilizare, cabinete de consultaţii, săli de aşteptare, amfiteatre, birouri, săli de şedinţe, magazine, băi, grupuri sanitare, centrale telefonice, alte încăperi delimitate de uşi etc.

Pentru subsolurile tehnice se va lua în calcul o suprafaţă de 20 m² ca încăpere fără paturi.

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGONESCU



Calculul numărului normat de posturi în baza criteriului de 115 paturi convenţionale/1 post muncitor se face pe unitatea sanitară publică cu personalitate juridică, iar nominalizarea meseriilor prevăzute la cap. II pct. 5 a) se face de conducerea unităţii sanitare. În cadrul acestui normativ pot fi nominalizate şi alte meserii în afara celor prevăzute la cap. II pct. 5 a) în funcţie de specificul unităţii.

b) Pentru determinarea numărului de personal necesar deservirii posturilor fixe, se vor aplica următoarele normative:

Elemente de normare:	Criterii de normare:
- Centrale termice:	- 1 post de fochist pe fiecare tură şi centrală termică cu până la inclusiv 4 cazane - În centralele termice cu peste 4 cazane, câte 2 posturi de fochişti pe fiecare tură şi centrală. Stabilirea numărului normat se va face cu avizul Inspectoratului teritorial al judeţului sau municipiului Bucureşti - I.S.C.I.R.
- Staţii centrale de oxigen:	- 1 post de muncitor pe tură şi staţie. Stabilirea duratei de funcţionare a staţiei se face cu avizul Inspectoratului teritorial al judeţului sau municipiului Bucureşti - I.S.C.I.R.
- Lifturi:	- 1 post liftier/tură, conform programului de funcţionare a acestora stabilit de conducerea unităţii. Posturile de liftier se vor stabili numai pentru ascensoarele de persoane care au înscrisă în cartea tehnică sau în procesele-verbale I.S.C.I.R. condiţia expresă "cu însoţitor"
- Centrale telefonice:	- 1 post de telefonist pe fiecare poziţie la pupitru şi pe tură, în unităţi sanitare - 1 post de telefonist/operator registrator de urgenţă pe fiecare poziţie la pupitru şi pe tură, în serviciile de ambulanţă
- Îngrijire animale pentru experienţă	- 1 post de muncitor la 300 de animale mici - 1 post de muncitor la 70 alte animale
- Întreţinere spaţii verzi, parcuri	- 1 post de muncitor la 10.000 mp**)
- Întreţinere sere pentru flori şi răsaduri	- 1 post de muncitor pe seră**)
- Activitatea de întreţinere şi reparaţii curente, mijloace de transport auto	- 1 post de muncitor la 8 maşini
- Activitatea de conducere auto	- 1 post de şofer pe mijloc de transport
- Deservire grup electrogen şi staţie acumulatori sau baterii	- 1 post de muncitor pe grup sau staţie
- Deservire staţii de epurare ape uzate şi reziduale	- 1 post de muncitor/tură/staţie
- Deservire staţii de pompe sau uzine pentru asigurarea cu apă potabilă	- 1 post de muncitor/tură/staţie
- Crematoriu*)	- 1 post de muncitor/unitate

*) Se utilizează muncitori necalificaţi.

**) Se utilizează muncitori calificaţi şi necalificaţi.

Calculul numărului normat de muncitori pentru posturile fixe menţionate mai sus se va face distinct pe fiecare obiectiv, iar nominalizarea meseriilor se va face în cadrul prevederilor cap. II pct. 5 b) de conducerea unităţii sanitare publice,

c) Meserii specifice unor unităţi sanitare publice

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanţi salariaţi
As. STELUŢA SPĂTARU

Federaţia SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



Elemente de normare:	Criterii de normare:
1. Serviciile de ambulanță - Activitatea de întreținere și reparații curente mijloace de transport auto	- 1 post de muncitor la 8 autosanitare/pe 2 ture*)
- Conducător șalupă (ofițer punte); motorist (ofițer mecanic)	- câte un post pe fiecare șalupă
2. Direcția de sănătate publică	
- Conducător șalupă (ofițer punte); motorist (ofițer mecanic)	- câte un post pe fiecare șalupă

*) Nominalizarea pe meserii o face conducerea fiecărui serviciu de ambulanță, în funcție de aspectele concrete în care se desfășoară activitatea.

IV. Organizarea activităților și conducerea lucrărilor

7. Numărul de muncitori pentru activitatea de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire și al celor de deservire a posturilor fixe, rezultat din aplicarea criteriilor de normare, se repartizează de către conducerea unității sanitare publice, pe ture și pe locuri de muncă, în raport cu necesitățile de funcționare a unității sanitare publice respective și cu volumul de activitate.

Se vor lua măsuri ca toți muncitorii de întreținere și reparații care supraveghează funcționarea unor instalații (normați la posturi fixe) sau cei care asigură întreținerea și repararea instalațiilor de încălzire, apă, lumină sau a clădirilor, în perioada în care nu sunt solicitați la intervenții în cadrul unității sanitare publice, să execute în cadrul compartimentului de lucru ajustări de piese, recondiționări de subansamble, dispozitive etc., precum și să îndeplinească alte sarcini stabilite de conducerea unității sanitare, în folosirea integrală a timpului de muncă zilnic.

Pentru fiecare meserie și post se vor stabili în mod concret sarcinile și atribuțiile, precum și răspunderile ce le revin acestora prin fișa postului.

8. Activitatea de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire și de deservire a posturilor fixe este organizată, condusă și controlată de responsabilul compartimentului de întreținere și reparații, instalații și aparatură stabilit de conducerea unității sanitare publice (inginer, subinginer tehnician etc.) care răspunde de buna funcționare și deservire a instalațiilor și utilajelor respective.

Muncitorii de la activitatea de întreținere vor consemna în caiete sau bonuri de lucru lucrările pe care le execută. Cei de la posturile fixe vor consemna în registrele de tură data, ora predării-preluării schimbului, modul în care au funcționat instalațiile, defecțiunile constatate, urgența și remedierea acestora etc.

Caietele sau bonurile de lucru și registrele de tură vor fi controlate și vizate de responsabilul compartimentului de întreținere din unitatea sanitară publică, care va certifica la finele lunii îndeplinirea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu de către personalul din subordine, în vederea acordării drepturilor de salarizare.

V. Dispoziții finale

9. Atribuțiile și sarcinile personalului muncitor se stabilesc de către conducerea unității sanitare publice în baza indicatoarelor tarifare de calificare, completate în funcție de condițiile concrete în care se desfășoară munca fiecărui muncitor.

10. Posturile de muncitori normate potrivit criteriilor de normare prevăzute la cap. III pct. 6 lit. a) și b) se vor putea utiliza numai la următoarele formații de lucru:

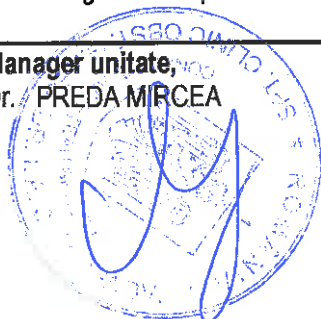
- formația de întreținere și reparare a instalațiilor și utilajelor (apă, lumină, încălzire);
- formația de întreținere și reparații ale clădirilor.

ANEXA Nr. 14: METODOLOGIE de aplicare a normativului de personal

(- Anexa nr. 17 la Ordinul nr. 1.778/2006)

1. Numărul de posturi determinat conform criteriilor de normare stabilite în prezentul normativ se stabilește în număr întreg cu două zecimale. Frațiunile de la 0,01 la 0,50 se neglijează, iar cele de la 0,51 la 0,99 se întregesc la un post la nivelul fiecărei poziții din normativ.

Manager unitate,
Dr. PREDĂ MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGOCESCU



2. Pentru locurile de muncă și categoriile de personal unde nu se justifică utilizarea unui post cu normă întreagă, unitățile sanitare publice pot să normeze o fracțiune de 1/2 normă.

3. La locurile de muncă unde activitatea se desfășoară fără întrerupere 24 ore din 24, iar criteriul de normare este număr de posturi/tură, în vederea asigurării continuării activității în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează, precum și pe perioada concediului de odihnă, în situația în care personalul determinat conform criteriilor de normare se dovedește a fi insuficient, se va putea determina un număr suplimentar de posturi, pentru fiecare loc de muncă, astfel:

a) acoperirea repausului săptămânal în cursul anului pentru 3 persoane	$3 \times 2 \times 52 = 312$ zile
b) acoperirea concediilor de odihnă	$3 \times 25 = 75$ zile
c) acoperirea sărbătorilor legale	$3 \times 9 = 27$ zile
TOTAL zile de efectuat	414 zile

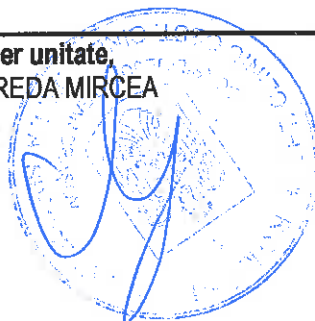
Numărul mediu de zile lucrătoare dintr-un an este de $21,25 \times 12 = 255$.

Numărul suplimentar de posturi se determină împărțind fondul de timp determinat suplimentar (414 zile) la numărul mediu de zile lucrătoare dintr-un an (255 zile), $414 : 255 = 1,6$ posturi, respectiv 2 posturi.

4. Unitățile sanitare publice cu personalitate juridică care au încheiat contracte cu terți pentru serviciile de curățenie, pază, prepararea hranei etc. nu mai pot norma posturi de personal pentru aceste activități

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 658 din data de 23 septembrie 2010

Manager unitate,
Dr. PREDA MIRCEA



Reprezentanți salariați
As. STELUȚA SPĂTARU

Federația SANITAS din România
PAUL NEGONESCU



ACT ADIȚIONAL NR. 1

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE

pe anii 2022-2024 înregistrat la ITM la nr. 29242/22.12.2022

În temeiul Legii nr. 367, art. 116, al. (1) și al. (2)

Între:

1. Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Dr. I.A. Sbârcea" Brașov și
2. Federația SANITAS din România a intervenit următorul act adițional:

Obiectul actului adițional îl constituie modificarea unor articole și anexe din cuprinsul acestuia determinate și de modificările legislative apărute ulterior încheierii Contractului Colectiv de Muncă, precum și de modificările apărute în Contractul Colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, intrat în vigoare după încheierea CCM la nivel de unitate.

EXISTENT CCM	MODIFICAT
ART. 19 (8) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, 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.	ART. 19 (8) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă nu precizează durata lui, 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.
ART. 20 Are trei alineate și se introduce un alineat nou (4)	ART. 20 (4) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent. Transferul poate avea loc la cererea persoanei, în urma aprobării cererii de transfer de către conducătorul autorității sau instituției publice la care se solicită transferul și de la care se transferă.
ART. 21 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, astfel: a) b) c) personalul angajat în funcții de conducere: - 90 de zile calendaristice.	ART. 21 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, astfel: a) b) c) personalul angajat în funcții de conducere: - 120 de zile calendaristice.
ART. 21 Are opt alineate și se introduce un alineat nou (9)	(9) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unor perioade de probă, care nu va depăși: a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a

CARAPCEA CIPRIAN - MANAGER

DR. APOSTU PETRINA - DR. MEDICAL

EC. MOCAN LAVINIA - DIR. FIN. CONTABIL

DR. RAFAILA PETRE - MEDIC SEF SECȚIE

CJ COTINGHIU IOANA

EC. BĂDILĂ RALUCA - SECRETAR GENERAL

MIRELA SCOTICA - PREGATITOARE

Pagina 1 din 2

DR. ITRIC ELENA LIGIA - Lider Secțiune
Balint Paraschiu - Viceleader Secțiune
Băbuș Bobei Adriana - Viceleader Secțiune
Spătaru Steluta - repoz Salariatilor

	contractului individual de muncă mai mică de 3 luni; b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni; c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni; d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.
ART. 30 (1) Are subalinate de la litera a) la litera u) și se introduce o literă nouă v)	ART. 30 v) un titular de post are dreptul de a solicita mutarea pe un alt post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile: • dacă și-a încheiat perioada de probă; • dacă are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator; • dacă se întrunesc condițiile specifice locului de muncă, și cu acordul șefilor de secție.
ART. 42 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează: a) Pe o perioadă de maxim 12 luni, concediul fără plată se acordă o dată la 5 ani, salariaților care au mai mult de 1 an de activitate; b) Pentru o perioadă de maxim 36 de luni, concediul fără plată se acordă o dată la 10 ani; c) Pentru o perioadă între 3 și 12 luni, concediul fără plată se acordă o dată la 3 ani. d) Pentru o perioadă mai mică de 3 luni concediul fără plată se poate acorda anual. (2) Solicitarea unui concediu fără plată mai mare de 3 luni se poate face după cel puțin 12 luni de activitate în unitate. (3) Concediu fără plată nu se acordă persoanelor angajate cu contract pe perioadă determinată de muncă. (4) Anterior efectuării concediului fără plată se va efectua concediul de odihnă de care dispune salariatul, precum și orele libere acumulate prin efectuarea de ore suplimentare, sau în alt mod.	ART. 42 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează: a) Pe o durată de maxim 24 luni, concediul fără plată ce se acordă o dată la 10 ani, salariaților care au mai mult de 1 an de activitate în instituție. b) Pentru o perioadă mai mică de 3 luni concediul fără plată se poate acorda o dată pe an. (2) Concediu fără plată nu se acordă persoanelor angajate cu contract pe perioadă determinată de muncă. (3) Anterior efectuării concediului fără plată se va efectua concediul de odihnă de care dispune salariatul, precum și orele libere acumulate prin efectuarea de ore suplimentare, sau în alt mod.
ART. 64 (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	ART. 64 (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

Ec. CARAPCEA Ciprian - Manager
 Dr. Apostu Petrina - Director medical
 Ec. Mocan Lavinia - Director fin. cont.
 Ec. Bădila Raluca - Șef. int. bunas
 Cf. Cotinchiu Ioana - Comp. Juridic
 Dr. Rafaila Petre - medic primar secție

Mirela - Șef. sec. Dez. de muncă
 Mico Elena Ligia - Lider secție
 G. Balint Paraschiu - Vicelider secție
 Bal. Adriana Babei - Vicelider secție
 Popătaru Steluța - as. med. șef mti, reprez. salariații

mai mare de 20 zile calendaristice pentru salariați cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariați care ocupă funcții de conducere.	mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariați cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariați care ocupă funcții de conducere.
ART. 119 Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: (1) - 1 și 2 ianuarie; Se introduc 2 date noi – 6 și 7 ianuarie	ART. 119 Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: (1) - 1 și 2 ianuarie; - 6 ianuarie - Botezul Domnului – Boboteaza; - 7 ianuarie – Soborul Sfantului Proroc Ioan Botezatorului;
ART. 127 (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul (2) Obligația asigurării înlocuirii în activitate a celor aflați (2) trece în (3)	ART. 127 (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul (2) La stabilirea indemnizației de concediu de odihnă se iau în calcul și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană. (3) Obligația asigurării înlocuirii în activitate a celor aflați
ART. 143 (reformulare) (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariatul membru de sindicat poate beneficia de respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.	ART. 143 (1) După efectuarea concediului acordat pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, salariatul poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât acesta se află în asemenea situație.

ANEXA NR. 13

STAȚIA DE STERILIZARE (din CCM)		
Asistente	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
Personal auxiliar	8 ore	07 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰

STAȚIA DE STERILIZARE (modificat)		
Asistente	7 ore	07 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰
Personal auxiliar	7 ore	07 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
	12 ore	07 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ și 19 ⁰⁰ – 07 ⁰⁰

Actul adițional a fost încheiat și semnat la data de 04.03.2024, urmînd a fi înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.

Ec. Carapcea Ciprian - Manager
Dr. Apaslu Petrina - Dir. medical
Ec. Mocan Lavinia - Dir. fin. cont.
Ec. Bădita Baluca - Șef int. serv. Ruxos
Cj. Cotinghiu Ioana - Comp. juridic
Dr. Rafailă Petre - medic primar șef sec. OB/GN

Minela Scocian - șef sec. Ruxos
Hico Elena Ligia - Lider sec. I-m-e
Balint Paraschiu - Vice lider sec. I-m-e
Băbăi Adriana - Vice lider sec. I-m-e
Spătaru Helena - asist. med. șef
Ani - reprez. salariaților

SPITALUL CLINIC DE OBSTETRICĂ-GINECOLOGIE

"DR. I. A. SBĂRCEA" BRASOV

Ec. Ciprian Carapcea
Manager

Dr. Apostu Petrina
Director medical

Ec. Mocan Lavinia
Director financiar-contabil

Ec. Bădilă Raluca
Şef serv. RUNOS interimar

Cj. Ioana Cotinghiu
Comp. Juridic

Dr. Petre Rafailă
Şef secţie interimar OG III
Coord. Bloc Naştere
Coord. Staţie Sterilizare

FERERĂȚIA SANITAS DIN ROMANIA

Mirela Scoican
Preşedinte Medisan-Sanitas

Ligia-Elena Itico
Lider secţiune

Paraschiva Gabriela Balint
Vicelider secţiune

Adriana Babi
Vicelider secţiune

Reprezentantul salariaţilor

Steluţa Spătaru
Asistentă medicală, şefă secţie ATI

