ANMCS
unitate aflată în PROCES DE ACREDITARE
CICLUL al II-lea
spitalnehoiu
Str. Alexandru Ioan Cuza. Nr 17, Telefon:0238-554994, 554995, Fax:0238-554632
e-mail: spitnehoiu@gmail.com, www.spitalnehoiu.com

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE 2022-2024

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, precum şi al art. 128 şi art. 137 - 138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, şi al pct. 27 din anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011, a intervenit urmatorul Contract Colectiv de Munca, între:

1. Conducerea **Spitalului Orasenesc Nehoiu** ;
2. Salariatii, reprezentati, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011 de catre **Sindicatul SANITAS** Buzau a intervenit prezentul contract colectiv de munca la nivel de unitate.

CAPITOLUL 1
Dispoziţii generale

ART. 1
(1) Părţile contractante, pe deplin egale şi libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislaţia în vigoare si contractul colectiv de munca la nivel de sector de activitate .
(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:
- Spitalul Orasenesc Nehoiu, reprezentat prin manager ;
Si organizatiile Sindicale:
- Sindicatul SANITAS Buzau, reprezentat de catre presedinte
(5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează: Spitalul Orasenesc Nehoiu.
(6) Spitalul Orasenesc Nehoiu recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical şi libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislaţia internă şi în concordanţă cu convenţiile internaţionale pe care România le-a ratificat.

ART. 2
Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică şi produc efecte în Spitalul Orasenesc Nehoiu, prevăzute la art. 1 alin. (5), pentru tot personalul, indiferent de forma de organizare, de provenienţa capitalului, de modul de finanţare şi de caracterul activităţii.

ART. 3
(1)Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate este în concordanţă cu conţinutul anexei nr. 1 la prezentul contract si prevederile art. 135 din Legea nr.62/2011,iar organizaţiile semnatare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt Sindicatul SANITAS Buzau (grupa sindicala SANITAS Nehoiu) din Spitalul Orasenesc Nehoiu .
(2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor şi a obligaţiilor corelative cu privire la:
- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă, conform legislaţiei în vigoare;
- măsurile de sănătate şi securitate în muncă;
- timpul de muncă şi timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor, membri ai Sindicatului Sanitas din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, şi acordarea de facilităţi acestora;
- formarea şi perfecţionarea profesională;
- drepturile membrilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligaţiile salariaţilor.

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 celorlalte părţi şi va cuprinde obiectul modificărilor.
(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Spitalului Orasenesc Nehoiu, care va transmite cererea către ceilalţi semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.
(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.
(5) După depunerea cererii de modificare şi pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaţilor.
(6) În cazul în care niciuna din părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate nu denunţă unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungeşte tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislaţiei în vigoare.

ART. 5
Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul national, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale si Persoanelor Vârstnice.

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
(1) Contractele colective de muncă la nivel de unităţi, instituţii sanitare, precum şi contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.
(2) În contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate de către sindicate în numele salariaţilor, părţile contractante au convenit, printr-o clauză expresă, ca salariaţii asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alţii decât membrii de sindicat, să plătească o contribuţie lunară, care să fie de 0,6% din salariu. Această contribuţie urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea şi desfăşurarea negocierilor colective, dialogului social, precum şi în alte scopuri stabilite prin acordul părţilor. Modul de administrare a fondului colectat s-a stabilit prin negociere între angajator şi organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, accesarea fondului sa se faca numai cu acordul scris al sindicatelor.
(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate sunt minime şi obligatorii pentru angajatori.

ART. 10
Spitalul Orasenesc Nehoiu este obligat să asigure afişarea contractului colectiv de muncă şi a oricăror altor comunicări la locurile convenite cu reprezentanţii organizaţiilor sindicale şi patronale afiliate organizaţiilor semnatare ale 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 cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară la nivel de unitate.
(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 2.
(3) Spitalul Orasenesc Nehoiu si Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu, semnatare ale 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 comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

ART. 12
(1) Declanşarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către persoana fizică ce se consideră prejudiciată.
(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia de monitorizare împiedică sesizarea instanţei de judecată, iar, dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.

ART. 13
(1) Reprezentanţii Spitalului Orasenesc Nehoiu si Sindicatului SANITAS, semnatari ale 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, vor fi sesizate direcţiile de sănătate publică, Ministerul Sănătăţii, după caz, 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 promoveze 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 republicată şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

ART. 16
(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil 2 ani de la data inregistrarii la ITM Buzau.
(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 cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel naţional.
(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislaţiei în vigoare.
(5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor reprezentative.
(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 sistemului sanitar.

CAPITOLUL 2
I. Încheierea contractului individual de muncă
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 nivelul Ministerului Sănătăţii, cu acordul organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă şi se aprobă prin ordin al ministrului sănătăţii.

ul liber al cadrelor medi
SANITAS

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 contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unităţi şi la nivel de unitate, după caz.

(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 criterii 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 contractele colective de muncă. 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.

(3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator cu avizul organizaţiei profesionale corespunzătoare funcţiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului.

(4) Spitalul Orasenesc Nehoiu se obligă să comunice salariaţilor şi reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din unitatea respectivă, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unităţilor definite la art. 1 alin. (5), cu excepţia cazurilor de forţă majoră definite prin lege.

(5) 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.

(6) În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.

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 unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

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

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

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.
(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.
(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.
(10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puţin următoarele elemente:
a) identitatea părţilor;
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) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării Ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;
e) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
f) riscurile specifice postului;
g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;
h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia;
i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;
l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;
n) durata perioadei de probă, după caz.
(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.
(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act la contract, într-un termen de 20 zile de la data încunoştinţării în scris a salariatului, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.
(13) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.
(14) În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.
(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin.(10), între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice.
(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
a) clauza cu privire la formarea profesională;
b) clauza de neconcurenţă;

c) clauza de mobilitate;
d) clauza de confidenţialitate.
(17) Informaţiile 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 şi aptitudinile profesionale.
(18) Spitalul Orasenesc Nehoiu poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

ART. 20
(1) Încadrarea salariaţilor în unităţi se face numai prin concurs sau examen, după caz.
(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi, cu consultarea scrisă a reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, 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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere astfel:
a)medici, farmacişti, biologi, biochimişti, chimişti, profesori CFM, fiziokinetoterapeuţi, asistenţi medicali, dentişti, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
- 20 de zile - dacă au mai fost angajaţi în altă unitate sanitară;
- 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
- 90 de zile - debut în profesie;
b) 30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală;
c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.;
d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie, altele decât medico-sanitare;
e) 5 zile - pentru personalul necalificat;
f) 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcţii în unitate;
g) 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere;
h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere;
i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;
j) 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 şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZAU 1

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
(5) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.
(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post este interzisă.

ART. 22
(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.
(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

ART. 23
(1) În unităţile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parţial se face cu prioritate cu salariaţii 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 parţial, salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.
(3) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcţii de către salariaţii unităţii.

ART. 24
Angajarea cu contract individual de muncă pentru activităţi de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen.

ART. 25
Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate afiliat la organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 26
(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj, fără acordul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.
(2) În cazul absenţei acordului scris al părţii sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeaşi localitate sau judeţ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZAU 1

(3) În situaţia în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ţinând cont de criteriile stabilite prin art.134 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 27
Contractul individual de muncă încheiat între angajator şi 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 şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere şi sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în contractele individuale de muncă.

ART. 29
Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi in prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi 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 şi săptămânal;
c) la concediu de odihnă anual şi concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
d) la egalitate de şanse şi de tratament;
e) la demnitate în muncă;
f) la securitate şi sănătate în muncă;
g) la acces la formarea profesională;
h) la informare şi consultare;
i) de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) la protecţie în caz de concediere;
k) la negociere colectivă şi individuală;
l) de a participa la acţiuni 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 şi timpul de odihnă;
o) să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;
p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a şefului direct;
q) să-şi informeze şeful 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 fişa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;

Sindicatul Liber al cadrelor medii și auxiliare CARITAS BUZAU 1

s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât a şefului său direct;
t) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;
u)să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare.
(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) de a respecta disciplina muncii;
c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;
d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) de a respecta secretul de serviciu;
g) să nu execute nici o sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
h) să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
i) să nu încerce să stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;
j) să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator.

ART. 31
(1) Spitalul Orasenesc Nehoiu are, în principal, următoarele drepturi:
a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziţii legale noi sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiei sindicale reprezentative din unitate;
g) să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din sănătate pentru constituirea asociaţiei patronale reprezentative.
(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c)sa acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;
f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;
g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;
j) să informeze reprezentanţii organizaţiei sindicale de la nivelul unităţii asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaţilor;
l) să se consulte cu organizaţia sindicală reprezentativă în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;
m) să se consulte cu organizaţia sindicală reprezentativă şi organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea perfecţionării personalului.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 32

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.
(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia 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) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

ART. 33

a)Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă astfel
b)Spitalul Orăsenesc Nehoiu are obligaţia de a consulta reprezentanţii Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu, în legătură cu intenţia de detaşare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
b) salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;
c) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;
d) pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare;
e) pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZAU 1

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

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătăţii, redistribuirea salariaţilor se face numai după consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului şi în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii şi contractului colectiv de muncă aplicabil.

ART. 34

Spitalul Orasenesc Nehoiu poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 35

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

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

(3) In 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 iniţiativa 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 iniţiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanţii Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu 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 reprezentanţii Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu din unitate.

ART. 37

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa Spitalului Orasenesc Nehoiu este necesară consultarea reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu .

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, angajatorul are obligaţia de a informa permanent reprezentanţii Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum şi despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZAU 1

ART. 38

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

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;

e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

f) forţă majoră;

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

h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacantate temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 6 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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcţii elective 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 în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unităţii să fie stabilit cuantumul acestora.

(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

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;

d) pe durata detaşării.

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZAU 1

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) şi c) 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 vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

ART. 41
(1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii unităţii sanitare publice, salariaţii, care nu pot fi redistribuiţi beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcţiei ocupate.
(2) Pe durata întreruperii temporare a activităţii unităţii, prevăzută la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii cu salariaţii 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:
a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situaţii personale sau studiu;
b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;
c) pentru alte situaţii, cu avizul organizaţiilor sindicale.
(2) În toate cazurile menţionate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

V. Încetarea contractului individual de muncă
ART. 43
Contractul individual de muncă poate înceta astfel:
a) de drept;
b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 44
Contractul individual de muncă încetează de drept:
a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;
b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;
c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parţială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
d) ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;
f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;
g) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;
i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
j) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

ART. 45
(1) Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
(2) Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege.
(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu.
(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.
(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

ART. 46
(1)Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.
(2)Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.
(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din iniţiativa Spitalul Orasenesc Nehoiu dacă, la notificarea scrisă a reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obţine avizul acestora.
(4) În cazul în care Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu nu îşi exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, Spitalul Orasenesc Nehoiu poate întrerupe relaţiile de muncă potrivit legii.

ART. 47
Este interzisă concedierea salariaţilor:

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZĂU

a) pe criterii 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;
b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

ART. 48
(1) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfăşurării plângerii penale împotriva angajatorului.
(2 Spitalul Orasenesc Nehoiu poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

ART. 49
(1) Dispunerea măsurii de concediere în condiţiile art. 59 lit. a) din Codul muncii a unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizaţiei sindicale respective.
(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

ART. 50
(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:
a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
b) pe durata concediului pentru carantină;
c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;
h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
i) pe perioada concediului fără plată acordat în condiţiile prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

ART. 51
Spitalul Orasenesc Nehoiu poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situaţii:
a) în cazul în care salariatul a săvârşit 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 sancţiune disciplinară;

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZĂU

b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală.

ART. 52
(1) Concedierea pentru săvârşirea 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 şi în termenele stabilite de lege şi prezentul contract colectiv de muncă.
(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situaţia în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele si condiţiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, anexă (9) la prezentul contract.

ART. 53
(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condiţiile prevăzute la art. 51 lit. b) şi c), angajatorul are obligaţia 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 situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART. 54
(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii.
(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, fundamentată economic.

ART. 55
Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

ART. 56
(1) În cazul concedierii colective, salariaţii beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege.
(2) În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale Spitalul Orasenesc Nehoiu este obligat să consulte reprezentanţii Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceloraşi organizaţii sindicale.
(4)Inainte de dispunerea măsurilor de concediere, Spitalul Orasenesc Nehoiu va pune la dispoziţia Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.
(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniţia acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti în valoare de:
- pentru vechime 0 - 5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 şi 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.
(6) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă.
(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu, semnatari al prezentului contract colectiv de muncă din unitate este obligat să transmită Spitalului propriul plan de măsuri, la care angajatorul are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.
(8) În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau Spitalul Orasenesc Nehoiu este obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariaţii concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.
(9) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (8) nu îşi manifestă expres consimţământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, Spitalul Orasenesc Nehoiu poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART. 57
Prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de:
a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;
b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;
c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

ART. 58
(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetenţelor profesionale sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZAU 1

(2) În oricare alte situaţii perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepţia 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 şi trebuie să conţină 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 şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condiţiile 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 şi de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

ART. 62
În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei 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, instanţa va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.
(2) La solicitarea salariatului, instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

ART. 64
(1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă 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 părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.
(5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să îşi producă toate efectele. În această perioadă, salariatul este obligat să îşi îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceloraşi criterii ca şi în cazul ocupării posturilor vacante.
(7) În situaţia 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 Spitalul Orasenesc Nehoiu nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

ART. 65
(1) a) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, precum şi în cazul externalizării şi privatizării, potrivit legii, pentru unităţi, secţii, ambulatorii de specialitate etc., Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat;
b) În situaţia prevăzută mai sus, Ministerul Sănătăţii, prin direcţiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează ,nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislaţia în vigoare pentru funcţia şi gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanţare.
(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Spitalul Orasenesc Nehoiu va consulta Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce priveşte posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi.

CAPITOLUL 3
Condiţii privind sănătatea şi securitatea în muncă
ART. 66
(1) Unitatea are obligaţia să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieţii şi a sănătăţii salariaţilor.
(2) Unitatea are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.
(3) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonerează de răspundere în acest domeniu.
(4) Măsurile privind sănătatea şi securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

ART. 67
(1) Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.
(2) Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările şi completările ulterioare, la nivelul unităţilor se vor organiza, după caz, comitete de securitate şi sănătate în muncă.
(3) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătăţii şi securităţii în muncă.

(4) În stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:
a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă a lucrătorilor, precum şi ameliorarea condiţiilor de muncă;
b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;
c) părţile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condiţiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor şi a documentelor specifice muncii potrivit legii.

ART. 68
(1) Spitalul Orasenesc Nehoiu ,are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă şi activităţi prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele şi/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauţiunilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 1101/2016.
(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu pe angajator.
(3) Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

ART. 69
Măsurile specifice de securitate şi sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unităţii vor fi prevăzute în regulamentul intern.

ART. 70
(1) În cadrul propriilor responsabilităţi, Spitalul Orasenesc Nehoiu va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.
(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine 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 priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;
e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
g) planificarea prevenirii;
h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i)aducerea, la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucţiuni corespunzătoare lucrătorilor.

ART. 71

(1) Spitalul Orasenesc Nehoiu răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

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

ART. 72

Spitalul Orasenesc Nehoiu are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

ART. 73

(1) Spitalul Orasenesc Nehoiu are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul.

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

(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

ART. 74

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

ART. 75

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

(2) Spitalul Orasenesc Nehoiu trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(3) Spitalul Orasenesc Nehoiu răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

ART. 76

(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la unităţile persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

(2) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă.

(3) În situaţii în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia revin reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

ART. 77

Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 şi se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

ART. 78

Spitalul Orasenesc Nehoiu are obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 79

(1) Organizarea activităţii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, precizarea atribuţiilor şi a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi este atribuţie exclusiv în competenţa celor care angajează.

ART. 80

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

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

ART. 81

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

ART. 82

În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de Spitalul Orasenesc Nehoiu ,pentru prima solicitare a Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu .

ART. 83

Stabilirea şi acordarea sporurilor, în raport cu condiţiile în care se desfăşoară activitatea, precum şi condiţiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative specifice elaborate cu acordul Federatiei SANITAS din Romania la care este afiliat Sindicatului SANITAS Buzău, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 84

(1) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către Spitalul Orasenesc Nehoiu , în conformitate cu prevederile anexei nr. 4.

(2) Echipamentul de protecţie se asigură de către Spitalul Orasenesc Nehoiu, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecţie la locul de muncă.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum şi echipamentul de protecţie sunt asigurate obligatoriu de către Spitalul Orasenesc Nehoiu , în cantitatea şi de calitatea necesare asigurării unei asistenţe medicale corespunzătoare, potrivit anexei nr. 7.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi cei ai organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale CCM la nivel de sector, vor fi aplicate si salariatilor din Spitalul Orasenesc Nehoiu in baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate negociat cu Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu si se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5 din acest contract.

ART. 85

(1) Spitalul Orasenesc Nehoiu este obligat să asigure, cel puţin o dată pe an, examinarea medicală gratuită şi completă a salariaţilor, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

(2) Spitalul Orasenesc Nehoiu va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC şi pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B şi C (la cererea şi cu acordul salariaţilor).

(3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către Spitalul Orasenesc Nehoiu .

(4) La nivelul unităţilor se pot asigura şi alte prestaţii medico-sanitare pentru salariaţii unităţii .

ART. 86

(1) În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacităţii de muncă, salariaţii vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate şi alimentaţie de protecţie a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

ART. 87

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

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la contractul colectiv de muncă.

(3) Prevederile legate de sănătate şi securitate a muncii sunt considerate de părţi a fi minime.

ART. 88
La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriţi la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecţia muncii specifice, precum şi programul de control al realizării măsurilor stabilite.

ART. 89
Spitalul Orasenesc Nehoiu este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor, cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţia muncii.

ART. 90
(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:
a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
b) asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.
(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajaţii 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 viaţa şi sănătatea pacienţilor.
(3) Spitalul Orasenesc Nehoiu asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă şi rece.
(4) La cererea Sindicatului SANITAS, Spitalul Orasenesc Nehoiu asigură, în limitele posibilităţilor, condiţiile necesare pentru servirea mesei în incinta unităţii.
(5) Spitalul Orasenesc Nehoiu va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

ART. 91
Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor.

ART. 92
(1) Spitalul Orasenesc Nehoiu se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.
(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 4
Salarizarea şi alte drepturi salariale
ART. 93
(1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, părţile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariaţi şi a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislaţiei în vigoare.
(2) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii 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.
(3) În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale şi sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masă, conform legislaţiei în vigoare.
(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligaţii băneşti ale angajatorilor.
(5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranşă în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
(6) Sistemul de salarizare a personalului din unităţile sanitare publice finanţate integral din venituri proprii se stabileşte prin lege.
(7) Spitalul Orasenesc Nehoiu nu poate negocia şi 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 salariaţilor membri ai Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcţii a personalului, acordarea de drepturi salariaţilor atrage răspunderea materială şi disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ART. 94
(1) Criteriile de încadrare salarială şi evaluare sunt stabilite de comun acord de către reprezentanţii Spitalului Orasenesc Nehoiu şi Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu , cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.
(2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performanţelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se stabileşte prin ordin al ministrului sănătăţii.

ART. 95
(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinaţie, de Spitalul Orasenesc Nehoiu şi Sindicatul SANITAS , înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casa Judeţeana de Asigurări de Sănătate, pentru a acoperi integral şi la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.
(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.

ART. 96
(1) Sporurile acordate personalului din sector sanitar se stabilesc cu acordul federaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, se adoptă prin hotărâre de Guvern şi se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract.
(2) Garanţia în bani, reţinută salariaţilor 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 parţial;
b) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;
c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localităţii, în interesul serviciului pentru funcţiile stabilite de Ministerul Sănătăţii, potrivit legii.

(2) Condiţiile de diferenţiere şi criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 98

(1)Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinaţie de către ordonatorul principal de credite şi în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an,cu consultarea Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, potrivit legii.

ART. 99

(1) Formele de organizare a muncii în reţeaua sanitară sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii şi cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activităţi şi fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu şi ai Spitalului Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, în funcţie de nivelul de reprezentare.

ART. 100

(1) Spitalul Orasenesc Nehoiu este obligat să asigure condiţiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

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

ART. 101

În caz de desfiinţare a unităţii, salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi şi drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalţi creditori să îşi revendice cota-parte.

ART. 102

Angajatorii sunt obligaţi să ţină evidenţa în care se menţionează salarizarea pentru activitatea desfăşurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariaţii au beneficiat şi cursurile de pregătire şi de perfecţionare profesională acreditate absolvite şi să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă şi timpul de odihnă

ART. 103

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZĂU 1

ART. 104
Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia în vigoare.

ART. 105
(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.
(2) În funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

ART. 106
(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 3 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.
(3) La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă.

ART. 107
(1) Personalul care îşi desfăşoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta şi duminica.
(2) Personalului care îşi desfăşoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică şi sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.
(3) Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puţin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbăta şi duminica,
in limita acoperirii graficului de lucru.
(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaţilor se poate dispune numai în scris şi cu consultarea reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 108
(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităţii, cu consultarea reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

ART. 109
Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate la nivelul sectiei.

ART. 110

(1) Spitalul Orasenesc Nehoiu poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 104 şi 106.

ART. 111

Spitalul Orasenesc Nehoiu are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

ART. 112

(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 excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare Spitalul Orasenesc Nehoiu este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.

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

(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 şi numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activităţii 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 parţial.

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

ART. 113

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

ART. 114

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

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

ART. 115

(1) La nivelul unităţilor sanitare, în funcţie de atribuţiile conferite de fişa postului, corelat cu necesarul de personal, Spitalul Orasenesc Nehoiu va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Cu avizul reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile, Ministerul Sănătăţii elaborează normativul de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unităţile sanitare.
(3) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.
(4) Anual, la nivelul fiecărei unităţi se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesităţile activităţilor desfăşurate.
(5) Examinarea şi reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 116

În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, daca nu este afectata activitatea sectiei/compartimentului, în condiţiile stabilite prin regulamentul intern.

ART. 117

(1) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
(2) Prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

ART. 118

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
- 1 şi 2 ianuarie;
- 24 ianuarie ;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- 1 decembrie - Ziua Naţională a României;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora;
- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătăţii,pentru membrii de sindicat ai Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu.

ART. 119

La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, contravizite, program fracţionat etc., cu avizul reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

ART. 120

(1) Salariaţii care lucrează în condiţii de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă (anexa nr. 4).

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

ART. 121

(1) Regulamentul intern se aprobă de către Spitalul Orasenesc Nehoiu după consultarea Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari ai 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 fracţionarea programului de muncă.

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

ART. 122

(1) La sectiile unde programul se desfăşoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.

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

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

ART. 123

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

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

ART. 124

(1) Durata minimă a primei transe din concediul de odihnă anual este de 10 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 şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte pentru fiecare salariat, în funcţie 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 (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniţi 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) şi f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeaşi unitate. Beneficiază de vechime în aceeaşi unitate şi salariaţii trecuţi de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispoziţiilor legale.
(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar obligatoriu una dintre tranşe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.
(6) În situaţii de forţă majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului şi cu acordul Spitalul Orasenesc Nehoiu şi avizul Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parţial sau în totalitate.
(8) La cererea salariatului, indemnizaţia de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

ART. 125
(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea Spitalul Orasenesc Nehoiu şi avizul Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

ART. 126
(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, în condiţiile art. 150 din Codul muncii şi care cuprinde:
- salariul de bază;
- sporuri pentru locurile de muncă cu condiţii grele, deosebit de periculoase şi periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiţii de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfăşoară în condiţii deosebite, pentru unităţi sanitare cu specific deosebit şi localităţi cu condiţii deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate;
- alte drepturi salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislaţiei în vigoare.
(2) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către Spitalul Orasenesc Nehoiu cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

ART. 127
(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voinţa salariatului.

Sindicatul liber al cadrelor medii din sănătate SANITAS BUZAU 1

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

ART. 128

(1) Salariaţii nevăzători, precum şi cei încadraţi în grade de invaliditate, reprezentaţi de Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatar 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 salariaţilor reprezentaţi de sindicatele afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5 la prezentul contract.

ART. 129

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

ART. 130

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

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) naşterea - 5 zile;

c) căsătoria unui copil - 3 zile;

d) decesul soţului/soţiei, copilului, socrilor şi rudelor de gradul I inclusiv - 5 zile;

e) ziua de naştere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unităţii, salariatul avand obligatia de a depune cererea in termen de 10 zile lucratoare de la producerea evenimentului si de a anexa documente justificative.

(3) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

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

CAPITOLUL 6

Protecţia socială a salariaţilor membri ai Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă

ART. 131

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

(2) În concordanţă cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea şi avizul scris al reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari ai prezentului contract.
(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 132
În cazul în care organele competente din unităţi au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a unităţii sanitare, cu avizul reprezentanţilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatar al prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile Spitalul Orasenesc Nehoiu are obligaţia 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 Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

ART. 133
(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:
a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi pe cele care cumulează pensia cu salariul;
b) persoanele care îndeplinesc condiţiile 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 soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţi văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, precum şi salariaţi 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 perfecţionare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activităţii pe o anumită perioadă de timp, administraţia nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

ART. 134
(1) Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art. 133 are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatar al prezentului contract şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului, în

concordanţă cu criteriile stabilite de comun acord de administraţie şi sindicatele din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Spitalul Orasenesc Nehoiu răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).
(3) În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatari al prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

ART. 135
Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 136
(1) Salariaţii beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat şi nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat şi făcut public de către Casa Naţională de Pensii şi Alte Drepturi de Asigurări Sociale.
(2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili şi alte drepturi, conform prevederilor legale.

ART. 137
(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, Spitalul Orasenesc Nehoiu 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 protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi 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 şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, Spitalul Orasenesc Nehoiu este obligat să comunice Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă şi direcţiilor de sănătate publică judeţene şi a Municipiului Bucureşti apariţia 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 Sindicatul SANITAS semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.
(4) Reprezentanţii Sindicatul SANITAS, vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.

ART. 138
Compensarea biletelor de odihnă, tratament şi recuperare, acordate tuturor salariaţilor din sector sanitar, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea Sindicatul SANITAS semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 139
Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisiile mixte administraţie-sindicate de la nivelul unităţii.

ART. 140
Spitalul Orasenesc Nehoiu este obligat să acorde tichete de masă potrivit Legii nr. 142/1998, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unităţi finanţate de la bugetul de stat şi de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

ART. 141
Contravaloarea deplasării salariaţilor cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

ART. 142
(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariata membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant şi neputând fi desfiinţat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situaţie.
(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariata va fi încadrată pe postul avut iniţial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.
(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creştere a copilului şi nici în primul an de la reluarea activităţii.

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

ART. 144
Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, şi de posibilitatea schimbării locului de muncă.

ART. 145
Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 8.

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZĂU 1

ART. 146
Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament şi medicaţie, în regim gratuit conform prevederilor legale.

CAPITOLUL 7
Formarea profesională
ART. 147
(1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează sau se perfecţionează şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.
(2) Dobândirea unei specializări şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.
(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie.
(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala Spitalului Orasenesc Nehoiu în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri şi cheltuieli cu această destinaţie.

ART. 148
(1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:
a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
b) obţinerea unei calificări profesionale;
c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
f) prevenirea riscului şomajului;
g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.
(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

ART. 149
Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:
a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;
b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;
d) ucenicie organizată la locul de muncă;
e) formare individualizată;
f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

ART. 150
(1) Spitalul Orasenesc Nehoiu, după consultarea Sindicatul SANITAS, are următoarele atribuţii:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual şi controlul aplicării acestuia;
b) Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatar al prezentului contract vor participa, prin împuterniciţii lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;
c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 3 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă 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 terţ, unitatea va analiza cererea împreună cu Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatar al prezentului contract;
e) salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligaţi 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 cunoştinţa tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin afişare la avizierul unităţii.
(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu din unitate, sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităţii.

ART. 151
(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.
(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părţilor, cu consultarea Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatare al prezentului contract, şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

ART. 152
(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.
(2) În cazul în care, în condiţiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parţială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:
a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toată durata formării profesionale de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi adaosurile la acesta;
b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază şi de sporul de vechime.
(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă,

acesta beneficiind de o indemnizaţie plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.
(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 153
(1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.
(2) Spitalul Orasenesc Nehoiu va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condiţiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

ART. 154
Salariaţii care au încheiat un act adiţional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, şi alte avantaje pentru formarea profesională.

ART. 155
(1) Salariaţii au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.
(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

ART. 156
(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa.
(2) Spitalul Orasenesc Nehoiu poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatar al prezentului contract şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

ART. 157
(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.
(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

ART. 158
(1) În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile 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 situaţia prevăzută la alin. (1), indemnizaţia de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.
(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

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

ART. 160
(1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:
a) cel puţin o dată la 2 ani dacă au cel puţin 21 de salariaţi;
b) cel puţin o dată la 3 ani dacă au sub 21 de salariaţi.
(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

ART. 161
(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puţin 21 de salariaţi, împreună cu organizaţiile profesionale corespunzătoare şi cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.
(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariaţii în primii 5 ani de activitate şi periodic ceilalţi salariaţi.
(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea şefului său direct şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.
(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producţie la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
(5) Cursurile de perfecţionare şi specializare profesională se avizează de organizaţiile profesionale constituite potrivit legii.

ART. 162
(1) Salariaţii nou-angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct şi cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.
(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toţi salariaţii aflaţi la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariaţii care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific şi salariaţii care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puţin 5 ani de întrerupere.

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

ART. 163

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate şi patronate sunt creditate prin conţinutul lor cu pregătirea şi perfecţionarea profesională.

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

ART. 164

Reprezentanţii Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea şi perfecţionarea profesională şi managerială şi la concursurile de ocupare a posturilor.

ART. 165

(1) Partea patronală se obligă să sprijine toţi beneficiarii şi partenerii contractelor de finanţare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea şi participarea salariaţilor la cursurile de formare.

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

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

CAPITOLUL 8

Drepturile sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

ART. 166

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

(2) Partea patronală recunoaşte dreptul Sindicatul SANITAS semnatar al prezentului contract de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea lor şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, în condiţiile legii.

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

(4) Partea patronală se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de organizaţiile sindicale existente şi faţă de reprezentanţii sau membrii acestora.

(5) Partea patronală se obligă să se abţină de la orice formă de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor membrilor organelor de conducere ale Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatar al prezentului contract.

ART. 167

(1) Partea patronală se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecţiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienţilor, aparţinătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Părţile recunosc că salariaţii nu-şi pot desfăşura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiţii de ameninţări fizice şi/sau verbale.

ART. 168

(1) Părţile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unităţii, cu respectarea demnităţii fiecărui salariat.

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

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

ART. 169

(1) a) Reprezentanţii Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu semnatar al prezentului contract participă la şedinţele consiliului de administraţie şi ale comitetului director al unităţilor sanitare;

b) reprezentanţii judeţeni ai organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate şedinţele de interes general la nivel naţional, regional şi judeţean.

(2) Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.

(3) La cererea expresă a membrilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, aceştia pot fi asistaţi de reprezentanţii federaţiilor şi confederaţiilor în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

ART. 170

(1) Anunţarea şedinţelor menţionate în art. 169 alin. (1) şi a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Spitalul Orasenesc Nehoiu se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu, toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unităţilor vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanţii Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare şi cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 171

(1) Spitalul Orasenesc Nehoiu va permite membrilor de sindicat din Sindicatul SANITAS să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 3 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat.

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZAU 1

(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) şi (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.
(4) Activitatea liderilor Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

ART. 172
În vederea stabilirii unor servicii şi dotări comune, prin acordul părţilor, administraţia şi organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acţiunea respectivă.

ART. 173
Spitalul Orasenesc Nehoiu este obligat să asigure în incinta unităţii, gratuit, spaţiul şi mijloacele necesare funcţionării sindicatului.

ART. 174
Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată ale unităţilor, în baza acordului salariaţilor, membri ai organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract şi înştiinţarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operaţiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

ART. 175
(1) Spitalul Orasenesc Nehoiu recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi ai Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu 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) Spitalul Orasenesc Nehoiu 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. 176
(1) În scopul unei bune colaborări, părţile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 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 sector.
(3) Partea patronală şi conducerea Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu vor accepta reciproc invitaţiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

ART. 177
(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor şi a reclamaţiilor care îi privesc pe aceştia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat.
(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face şi fără prezenţa reprezentantului sindicatului dacă şedinţa comisiei de cercetare a fost anunţată în scris şi cu semnătură de primire, cu cel puţin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul şi ora anunţate.

(3) La solicitarea salariatului, 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 unuia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

CAPITOLUL 9
Dispoziţii finale

ART. 178

(1) În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, se vor negocia contracte colective de muncă la nivelul grupurilor de unităţi şi unităţilor, potrivit procedurilor din anexa nr. 1.
(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector sunt considerate de drept minime şi obligatorii şi nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru şi a normelor de aplicare a acestuia.
(3) În unităţile în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 179

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

ART. 180

În toate situaţiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei şi modului de finanţare pentru unităţi, 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. 181

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de catre Sindicatul SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu şi produc efecte pentru toţi salariaţii potrivit legii.

ART. 182

Salariaţii membri ai Sindicatului SANITAS din Spitalul Orasenesc Nehoiu au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiilor sindicale specifice.

ART. 183

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

ART. 184

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

ART. 185

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

ART. 186
Toate documentele semnate de toate părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector sunt incluse, de drept, în conţinutul prezentului contract ca acte adiţionale.

ART. 187
(1) 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 contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.
(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, la cererea reprezentanţilor părţilor semnatare ale prezentului contract de muncă, Ministerul Sănătăţii va emite ordine specifice.

ART. 188
Ministerul Sănătăţii va susţine toate iniţiativele legislative şi modificările actelor normative de natură să îmbunătăţească prevederile prezentului contract colectiv de muncă şi care sunt în concordanţă cu politica de sănătate a Ministerului Sănătăţii.

ART. 189
Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Munca Buzau

ART. 190
Anexele 1-9 fac parte integranta din prezentul contract.

Spital Orasenesc Nehoiu:

Dr. Remisovschi Sergiu- Manager

Ec. Posea Angela- Director Financiar Contabil

Sindicat SANITAS Buzau:

Mihai Stefan- presedinte SANITAS Buzau

Dutu Viorica- presedinte SANITAS Nehoiu

Banica Elena – Inspector sup. RUNOS

Mirica Florica - Consilier

ANEXA 1

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul de unitate, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

2. a) Neînţelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei vor fi conciliate în prezenţa reprezentantului Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, cu participarea împuterniciţilor abilitaţi ai patronatului şi ai sindicatului;

b) În cazul menţinerii unor puncte divergente şi după conciliere şi al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acţiunilor sindicale din programul de revendicări.

3. Procedura de aderare la prevederile prezentului contract este următoarea:

a) Decizia de aderare emisă de către unitatea sanitară;

b) Protocol comun de aderare la CCM sector semnat între sindicate (afiliate la organizaţiile sindicale semnatare ale CCM sector) şi unitate (în care indică clar contractul la care aderă, respectiv faptul că sunt de acord cu clauzele acestui contract);

c) Unitatea sanitară transmite actele (Decizia de aderare la sector şi Protocolul de aderare la contractul colectiv de muncă la nivel de sector) către Ministerul Sănătăţii la reprezentantul Ministerului Sănătăţii, coordonator al activităţii de dialog social.

Menţionăm că acest demers nu împiedică procedura încheierii contractelor colective de muncă la nivel de unitate, în baza prevederilor Legii nr. 62/2011 republicată.

ANEXA 2

Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea Comisiei paritare la nivel de unitate.

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 3 reprezentanţi ai organizaţiilor sindicale semnatare şi 3 reprezentanţi ai angajatorilor. Membrii comisiei sunt desemnaţi de părţile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Munca Buzau.

2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 18 zile lucrătoare de la formularea cererii şi va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezenţa a 3/4 din numărul total al membrilor.

3. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.

4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părţile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile unităţilor, la solicitarea uneia dintre părţi.

ANEXA 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat şi înregistrat sub nr. ..../.... în registrul general de evidenţă a salariaţilor

A. Părţile contractului:

Angajator - persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerţului/autorităţile administraţiei publice din

..... sub nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de .....,
şi salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ....., nr. ....., judeţul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărţii de identitate/paşaportului seria ... nr. ....., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data de .....,
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii, asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

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

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

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfăşoară la (secţie/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 desfăşura activitatea astfel: .....

E. Felul muncii

Funcţia/meseria ..... conform Clasificării Ocupaţiilor în România.

F. Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.

F^1. Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului:

.....

G. Condiţii de muncă:

1. Activitatea se desfăşoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ... ore/săptămână.

a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal);

b) programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracţiune de normă de ..... ore/zi, ore/săptămână .....

a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte);

b) programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor acestora.

I. Concediul

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZĂU

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracţiune de normă).
De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

J. Salariul:
1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.
2. Alte elemente constitutive:
a) sporuri .....;
b) indemnizaţii .....;
b^1) prestaţii suplimentare în bani .....;
b^2) modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....;
c) alte adaosuri ..... .
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003, republicată - Codul muncii.
4. Data/datele la care se plăteşte salariul este/sunt .....
K. Drepturi şi obligaţii ale părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:
a) echipament individual de protecţie .....;
b) echipament individual de lucru .....;
c) materiale igienico-sanitare .....;
d) alimentaţie de protecţie .....;
e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă
..... .
L. Alte clauze:
a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;
b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Codului muncii sau contractului colectiv de muncă;
c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
d) în cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii se vor regăsi şi în contractul individual de muncă;
e) alte clauze.
M. Drepturi şi obligaţii generale ale părţilor:
1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c) dreptul la concediu de odihnă anual;
d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
f) dreptul la acces la formare profesională.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat sub rezerva legalităţii lor;
b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
d) să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;
a^1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate;
e) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.
N. Dispoziţii finale
Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003, republicată şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/naţional, înregistrat sub nr. ...../..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă ...../Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.
Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.
Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluţionate de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.
Angajator, Salariat,
....
Semnătura .....
Data .....
Reprezentant legal,
.....
Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. ..... din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.
Angajator,

.....

ANEXA 4

Categoriile de personal, locurile de muncă şi activităţile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică şi în medicină legală, în activităţile de prosectură, săli de disecţie şi morgi: 6 ore/zi.
2. Personalul care lucrează în activităţile de radiologie-imagistică medicală şi roentgenterapie, medicină nucleară şi radioizotopi, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie şi cateterism cardiac, precum şi personalul care asigură întreţinerea şi repararea aparaturii din aceste activităţi: 6 ore/zi.
3. Personalul cu pregătire superioară din unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
4. Medicii şi farmaciştii din unităţile din sectorul sanitar, inclusiv unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
5. Personalul sanitar şi personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
6. Personalul sanitar şi personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.
7. Personalul sanitar ce lucreaza in sterilizare : 7 ore pe zi.

B. Alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

1. Laboratoarele de analize medicale şi de cercetare în toate specialităţile: 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. Staţii de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
4. Deratizare, dezinsecţie, dezinfecţie şi alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
5. Personalul de întreţinere şi reparare instalaţii sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
6. Lucrători de curăţenie, colectare material infecţios, rampă de gunoi, deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
7. Staţie de neutralizare deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
8. Staţie de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană.

ANEXA 5

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii

CAPITOLUL I

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
a) dezinfecţie, dezinsecţie, deratizare;
b) staţii de colectare şi neutralizare a deşeurilor periculoase;
c) ergoterapie din unităţi, secţii şi compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică şi neurologie pediatrică;
d) spălarea manuală, călcatul manual al confecţiilor şi echipamentelor, precum şi călcatul cu presa;
e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.
2. Personalul care îngrijeşte şi creşte animale de laborator, precum şi cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultaţii de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie şi arşi.
4. Personalul sanitar din unităţi farmaceutice care au sediul în unităţi, secţii, compartimente şi cabinete de consultaţii de tuberculoză activă şi boli infecţioase.
5. Muncitorii de întreţinere şi deservire a utilajelor cu zgomot ce depăşeşte 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanţe preparate cu solvenţi aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităţilor sanitare.

CAPITOLUL 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:
1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducţie.
2. Personalul care lucrează în:
a) activitatea de prevenire şi combatere a bolilor transmisibile;
b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupaţională) din unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea şi producţia serurilor şi vaccinurilor.
5. Muncitorii şi personalul de administraţie din unităţi şi secţii exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă şi de boli infecţioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultaţii de tuberculoză şi boli infecţioase.
7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări şi analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de traumatologie şi ortopedie.
9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

CAPITOLUL 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:
1. Personalul care lucrează la repararea şi întreţinerea aparaturii de radiologie şi roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte şi de fizioterapie.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice şi biochimice din laboratoare şi compartimente de medicină legală.
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
4. Personalul care prestează activităţi în centrale termice pe bază de combustibil solid şi lichid.
5. Personalul care lucrează în activităţi de fizio-electromaso-termo-balneo-terapie.
6. Personalul sanitar care lucrează în staţiile centrale de sterilizare.

CAPITOLUL 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.
2. Personalul sanitar care lucrează pe nave şi ambarcaţiuni pentru pescuitul maritim şi oceanic, sub pavilion românesc.
3. Personalul care manipulează şi utilizează mercurul la construirea, repararea şi întreţinerea, etalonarea şi verificarea aparatelor de măsură şi control cu mercur, precum şi a întrerupătoarelor cu mercur.
4. Personalul care confecţionează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuarţ şi sticlă cu plumb.
5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferenţiate de analize medicale.
6. Personalul care lucrează în spălătorii din unităţi sanitare.
7. Personalul sanitar din cabinetele de consultaţii de psihiatrie şi neuropsihiatrie.
8. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator şi blocul de naşteri.

CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă şi de boli infecţioase.
2. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de neurochirurgie şi arşi.
3. Personalul sanitar din unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică şi de recuperare neuropsihomotorie.
4. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, hemodializă, UPU, CPU.
5. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează pe ambulanţe şi şalupe de ambulanţă, pentru asigurarea asistenţei medicale de urgenţă şi transport sanitar în teren, precum şi operatorii-registratorii de urgenţă.

CAPITOLUL 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:

a) unităţi nucleare de categoria I de risc radiologic;

b) unităţi nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

CAPITOLUL 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecţie şi în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică şi de medicină legală.
2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase şi neferoase, de substanţe şi minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care îşi desfăşoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:

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

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

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BUZĂU 1

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

ANEXA 6
Sporul de vechime în muncă
1. Clasele de salarizare şi coeficienţii de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile şi alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în anexa III - Familia ocupaţională de funcţii bugetare sănătate.
2. Clasele de salarizare şi coeficienţii prevăzuţi în anexă pentru funcţiile de execuţie corespund nivelului minim al fiecărei funcţii, la care se adaugă 5 gradaţii corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă.
3. Tranşele de vechime în muncă, în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii potrivit alin. (2), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:
- gradaţia 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare faţă de nivelul minim al fiecărei funcţii;
- gradaţia 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare faţă de cele deţinute pentru gradaţia 1;
- gradaţia 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare faţă de cele deţinute pentru gradaţia 2;
- gradaţia 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară faţă de cele deţinute pentru gradaţia 3;
- gradaţia 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară faţă de cele deţinute pentru gradaţia 4.

4. Gradaţia corespunzătoare tranşei de vechime în muncă se plăteşte cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranşa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin. (3).
5. Pentru acordarea gradaţiei corespunzătoare tranşei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral şi perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

ANEXA 7
Echipamentul de protecţie
- încălţăminte - 1/an;
- pantaloni - 1/an;
- fuste - 1/an;
- bluze - 1/an;
- halate de molton - sistem pavilionar;
- halate doc - 1/an;
- salopete doc - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- mănuşi electroizolante - 1/an;
- calote - 1/an;

- mănuşi şi măşti - după necesităţi;
- şorţuri - după necesităţi;
- cizme de cauciuc - după necesităţi;
- cască de protecţie - după necesităţi;
- ochelari de protecţie - după necesităţi;
- centură de siguranţă - după necesităţi.

Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:
- săpun - 1/lună/persoană;
- hârtie igienică - 1/lună/persoană;
- perii de unghii - 1/an/persoană.

b) substanţe dezinfectante de uz personal următorului personal:
- instalator sanitar;
- spălătoreasă;
- personalului de la staţia de neutralizare deşeuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curăţenie.

ANEXA 8

Hărţuirea sexuală

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

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

b) Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

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

3. Angajatorul, împreună cu reprezentanţii sindicatelor, va oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, va conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.

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

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

6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenţie, iar la terminarea investigaţiei vor comunica părţilor implicate rezultatul anchetei şi ceea ce se intenţionează să se facă, într-un termen ce nu va depăşi 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viaţă al reclamantului.

7. Dacă se stabileşte că a avut loc un act de hărţuire sexuală, hărţuitorului i se vor aplica sancţiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinţei sale.

Măsurile vor fi comunicate în scris şi reclamantului, şi reclamatului.

8. Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei.
9. Dacă actul de hărţuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa şefului ierarhic.
10. Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.
11. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărţuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât şi împotriva oricărei persoane care ajută la
investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare şi vor fi sancţionate conform legii în vigoare.
12. În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.
13. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora şi despre avizul dat.

ANEXA 9

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:
1. Odată cu luarea la cunoştinţă de către angajator de săvârşirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acţiunea şi inacţiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data şi ora la care are loc prima 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 de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau 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 audiaţi.
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, inclusiv 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

împuternicite 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.

Sindicatul liber al cadrelor medii și auxiliare SANITAS BRZAU 1