

I.T.M. COVASNA
Înregistrat nr. h036
Data: 21 JUN. 2023

FUNDAȚIA CREȘTINĂ
DIAKONIA

CONTRACT COLECTIV DE
MUNCĂ

PE ANUL 2023-2025

PĂRȚILE CONTRACTANTE

Fundația Creștina Diakonia Sfântu-Gheorghe, în calitate de angajator reprezentată prin directorii d-na Tóth Anna, d-na.Olcsvari Tunde și d-na.Torma Veronka denumit în continuare angajator

și

Salariații reprezentați de Sindicatul SANITAS Covasna, potrivit prevederilor art. 102, alin.1, lit.B, lit.a, pct.1 din Legea nr. 367/2022 Legea privind Dialogului Social,

au convenit încheierea de comun acord a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate în condițiile ce urmează:

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

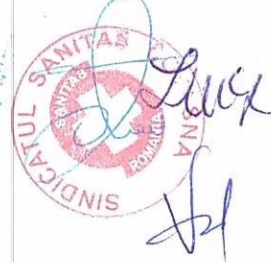
Art.1 (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate și se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) Prezentul contract are la bază:

- ⇒ Constituția României;
- ⇒ Codul muncii – Legea nr. 53/2003
- ⇒ Legea nr. 367/2022 privind dialogul social
- ⇒ Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
- ⇒ Contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate "Sănătate" pentru 2019-2021;
- ⇒ Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate înregistrat sub nr. 27/25.05.2021 cu modificările și completările ulterioare.



Torma
Olcsari



⇒ Acte normative care reglementează clauze ce decurg din prezentul contract.

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

Art.2 Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația română. și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat

Art.3 Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) salarizarea și alte drepturi salariale;
- d) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- e) măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai sindicatului;
- f) formarea și perfecționarea profesională;
- g) obligațiile salariaților.
- h) drepturile Sindicatului SANITAS Covasna

Art.4 (1) Prezentul contract de muncă se încheie pe o perioadă de doi ani, respectiv 1023-2025. Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate potrivit prevederilor legale.

(2) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se comunică în scris și va face obiectul unei noi negocieri. Modificările aduse produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării.

(3) Negocierile cu privire la modificare vor începe cel târziu la 15 zile lucrătoare de la data depunerii cererii, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data acestei comunicări.

(4) După depunerea cererii de modificare de către partea interesată și pe toata perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

Art.5 Suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă are loc potrivit legii.

Art.6 În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.



Art.7 (1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze și să nu susțină documente a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

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

Art.8 (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile vor constitui o comisie paritară la nivelul unității.

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilește conform anexei nr.1

(3) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 8 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată.

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

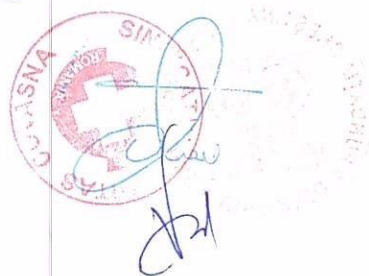
Art.9 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

(2) În prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate bazat pe negocieri colective, de către sindicat, în numele salariaților, părțile contractante au convenit plata unei contribuții lunare de către salariați, alții decât membri de sindicat pentru desfășurarea negocierilor colective, care să fie de 0,4 % din salariu de bază. Acest fond va fi administrat în cuantum de 50% de către Fundația Creștină Diakonia și în cuantum de 50% de Sindicatul SANITAS Covasna. Aceste sume vor fi folosite pentru pregătirea profesională a salariaților.

(3) Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.



Judece



CAPITOLUL II

I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.10 În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, membri ai sindicatului semnatar al prezentului contract, ținerea evidenței acestora și angajarea se fac prin încheierea contractului individual de muncă.

Art.11 Normele de muncă, exprimate sub forma de norme de timp, norme de personal, sfere de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei munci, elaborate la nivel de sector de activitate se adaptează la unitate cu acordul sindicatului SANITAS Covasna.

Art.12 (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului, potrivit prevederilor CCM la nivel de sector de activitate și prezentului contract colectiv de muncă și va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul din anexa 2.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau a exercitării drepturilor decurgând din legislație. În acest sens, din comisiile de angajare/recrutare și susținere a concursurilor/examenelor/interviurilor va face parte cel puțin un reprezentant al Sindicatului SANITAS, în calitate de observator cu atribuțiuni privind obiectivitatea desfășurării concursului. În cazul în care acesta constată neobiectivitatea concursului / examenului/interviului, va informa în scris conducerea unității și a sindicatului care vor acționa în consecință.

3) Criteriile de examinare se stabilesc de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și sindicatului semnatar al prezentului contract, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.



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

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

Art.13 (1) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului SANITAS, dacă are calitatea de membru de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere. Cu acordul sindicatului SANITAS Covasna, se pot încheia contracte individuale de muncă pe perioadă determinată, în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului

g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

(3) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în baza prezentului contract colectiv de muncă, în scris, în două exemplare câte un exemplar pentru fiecare parte.. Contractul individual de muncă se va înmâna salariatului în mod obligatoriu anterior începerii activității.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.



T. M. M.
Lucile
Alina



producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(9) Fișa postului face parte integrantă din contractul individual de muncă și va fi vizată de liderul SANITAS din unitate.

Art. 14 (1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs/examen sau interviu, după caz.

(2) Posturile vacante existente în organigrama unității vor fi scoase la concurs/examen/interviu, în raport cu necesitățile fiecărei unități cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor 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 mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

Art. 15 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, astfel:

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

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

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

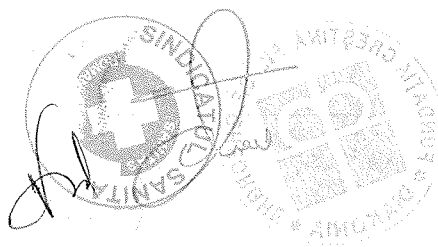
c) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat.

f) 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții 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 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 de către angajator duce la pierderea dreptului de a mai solicita acest drept .

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

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

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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

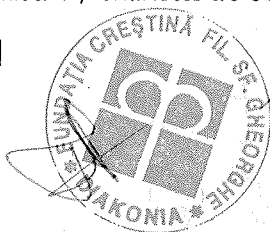
(7) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

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

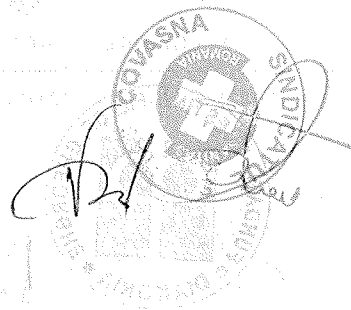
Art.16 (1) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul membru de sindicat va fi asistat de liderul sindicatului din unitate iar pentru nemembrii de sindicat la cerere.

(3) În situația în care salariații din unitate nu sunt interesați de încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial, angajatorul, cu consultarea sindicatului va organiza concurs / examen de ocupare a postului.



Lucas
Alina



(4) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității.

Art.17 Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă, cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract.

Art.18 (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al sindicatului semnatar al prezentului contract.

(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, se asigură continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire pe posturile vacante din unitate, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin.(2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 109 din prezentul contract.

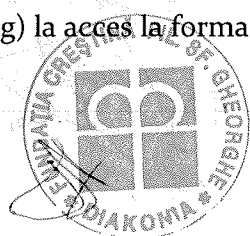
II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.19 (1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract, sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

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

Art.20 (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;



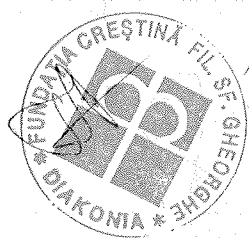
T. Tom
Iucă
Oliver



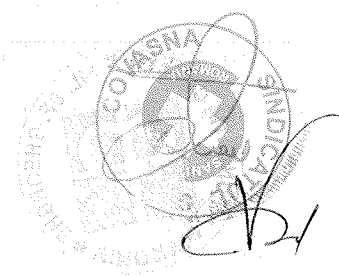
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat.
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă.
- p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct.
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale.
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale.
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său direct.
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale.
- u) să solicite asistența organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.
- v) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator

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

- a) de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;



T. Mm
Jucce
Alm



c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă, precum și în contractul individual de muncă;

d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) de a respecta secretul de serviciu.

g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale.

h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită.

i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altfel decât cele cuprinse în fișa postului.

j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.

k) să transmită sindicatului orice informație declarată ca și confidențială, dar care poate pune în pericol viață, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a pacienților.

Art.21 (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și prezentului contract;

c) să dea dispoziții scrise cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

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

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă și regulamentului intern.

f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și /sau organizației sindicale.

g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

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

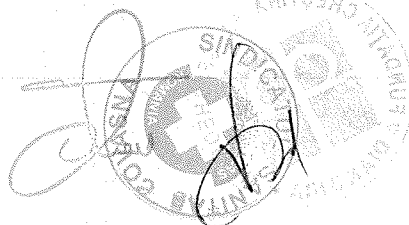
a) să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat.

b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege.

c) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă anterior începerii activității;



T. Mm
Luce
Alina



d) să comunice anual sindicatului și salariaților nemembrii de sindicat, situația economică și financiară a unității;

e) să se consulte cu sindicatul, în privința oricăror decizii susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele angajaților;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

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

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

j) să informeze în scris reprezentanții Sindicatului SANITAS Covasna de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;

k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;

l) să informeze sindicatul în cea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu sindicatul și cu organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului;

n) să răspundă în scris în maxim 30 de zile la toate petițiile/solicitărilor scrise ale salariaților sau ale reprezentanților sindicatelor formulate în numele membrilor de sindicat.

o) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 20, alin.1, lit.v din CCM.

III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.22 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

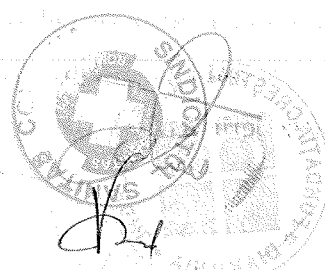
(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract.

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

a) durata contractului;



[Handwritten signatures]



- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art.23 (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) angajatorul are obligația de a consulta sindicatul în legătură cu intenția de detașare a oricărui membru de sindicat în altă unitate.

b) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului.

c) pe perioadă detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare.

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

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

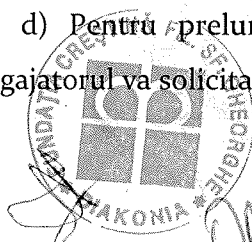
f) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;

(2) a) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului.

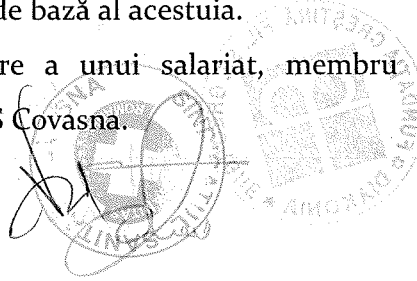
b) Atunci când nu se poate efectua transportul salariatului la noul loc de muncă în sistem „navetă” zilnică, angajatorul va suporta toate cheltuielile de cazare ale salariatului în noua localitate, iar în același timp va suporta și cheltuielile de transport către domiciliul salariatului cel puțin o dată pe săptămână.

c) Pentru perioada de delegare angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare în cuantum de cel puțin 25% din salariul de bază al acestuia.

d) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita avizul Sindicatului SANITAS Covasna.



[Handwritten signature]



Art.24 Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.25 (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

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

Art.26 (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioada determinată.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului are loc cu avizul reprezentanților sindicatului SANITAS Covasna, iar perioada pentru care solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

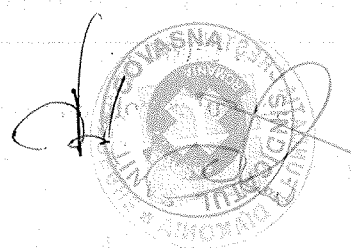
(3) Revenirea la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare se face numai cu avizul Sindicatului SANITAS Covasna.

Art.27 (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea Sindicatului SANITAS Covasna.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa permanent reprezentanții sindicatului din unitate de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

Art.28 (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;



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

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat

f) forța majoră;

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

h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs numai cu avizul Sindicatului SANITAS Covasna.

Art.29 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

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

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

c) concediu parental;

d) concediu pentru formare profesională;

e) participarea la grevă;

f) absențe nemotivate.

i) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

(2) Posturile vacante astfel cu excepția celor de la pct. e) vor fi scoase la concurs/examen numai cu acordul Sindicatului SANITAS Covasna.

(3) Salariatul poate suspenda contractul individual de muncă din inițiativa sa, pentru absențe nemotivate, pe o perioadă de maximum trei zile lucrătoare cu condiția ca în prima zi să anunțe în scris unitatea. În lipsa anunțului în scris, absențele pot fi considerate abatere disciplinară și se pot sancționa în consecință.

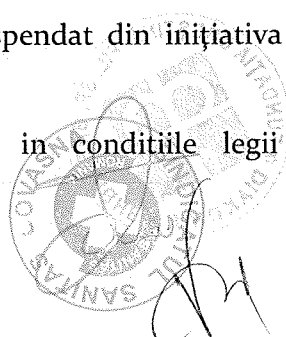
(4) Este interzisă suspendarea c.i.m. în condițiile de la alin. 3 de mai mult de două ori pe an.

Art.30 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii [Decizia Curtii



Impr. Guce



Constitutionale nr. 261/2016];

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția detinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești; [Decizia Curții Constitutionale nr. 279/2015]

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

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

d) pe durata detașării;

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

f) în cazul salariaților care nu se prezintă la locul de muncă după încetarea concediului fără plată, concediului de boală, concediu de studii, și angajatorul nu are informații documentate/verbale despre motivul absentei salariatului.

g) în cazul salariaților care au epuizat zilele de concediu de boală și nu au depus la angajator documente medicale prin care se atestă concediul medical pentru incapacitate temporară de muncă care se acordă pe o durată de cel mult 180 de zile calendaristice în interval de un an, socotit de la prima zi de îmbolnăvire și începând cu a 91-a zi calendaristică, concediul medical care se poate prelungi până la 180 de zile, cu avizul medicului expert al asigurărilor sociale.

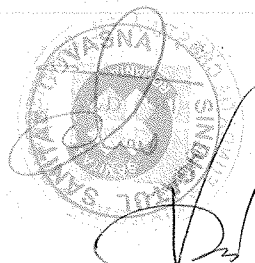
(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit.a), b) și c) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs/examen cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

Art.31 (1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 85% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.



T. M. M.
Lucă
Alina



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

Art.32 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează:

a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu, într-un interval de 3 ani.

b) 12 luni pentru angajare în străinătate într-un interval de 5 ani.

c) pentru alte situații, cu acordul părților și cu avizul sindicatului SANITAS Covasna.

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul Sindicatului SANITAS Covasna.

(3) Oportunitatea angajărilor pe aceste posturi vacante se va stabili numai cu avizul Sindicatului SANITAS Covasna.

V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.33 Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

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

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

Art.34 Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatului;

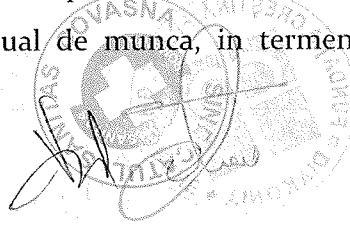
b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului.

c) ca urmare a dizolvării angajatorului, de la data la care persoana juridică își încetează existența;

d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile



T. M. Lucu
Olivia



calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II; [a se vedea Decizia Curții Constituționale nr. 759/2017;

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

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

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

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

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

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

Art.35 (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

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

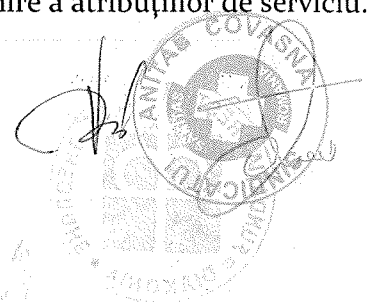
(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

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

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



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



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

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

Art.36 (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

(3) Încetarea contractului individual de muncă prin concediere din inițiativa angajatorului este nulă dacă, la notificarea scrisă a Sindicatului SANITAS Covasna, angajatorul nu obține avizul acestuia.

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

Art.37 Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

Art.38 (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale va constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului, indiferent din partea cui vine încercarea de intimidare.

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

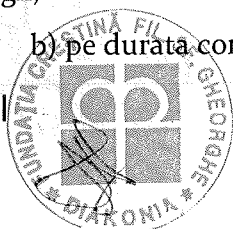
Art.39 Dispunerea măsurii de concediere în condițiile art. 60 alin. 1, lit. h din Codul Muncii a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă, poate fi pusă în practică numai cu acordul expres al conducerii județene a Sindicatului SANITAS Covasna.

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

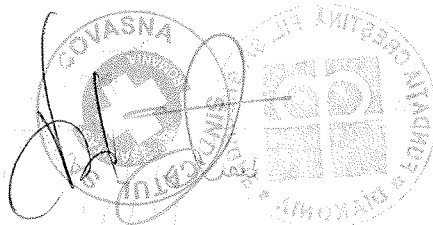
Art.40 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;



[Handwritten signature]



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

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, precum și pe o perioadă de 12 luni după reluarea activității.

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

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar obligatoriu;

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile în Sindicatul SANITAS Covasna, cu excepția prevederilor Legii 53/2003 și în condițiile art. 39 din prezentul contract.

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

m) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152²

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

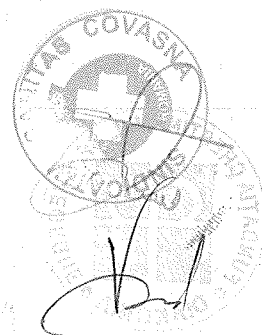
Art.41 Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu acordul Sindicatului SANITAS Covasna în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.

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

c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.



Art.42 (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract.

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

Art.43 (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 41, lit. b) și c), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 34, lit. f), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situații în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, potrivit alin (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina a muncii, urmând să îi comunice salariatului soluțiile propuse.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin (1) și (2) din prezentul articol, pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

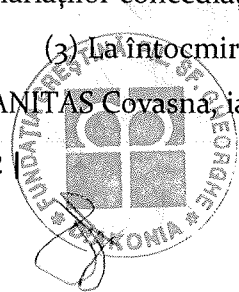
(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și în cazul în care Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă nu poate îndeplini obligația prevăzută la alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 41, lit. b) salariatul beneficiază de o compensație, în cuantum de 2 salarii medii pe unitate.

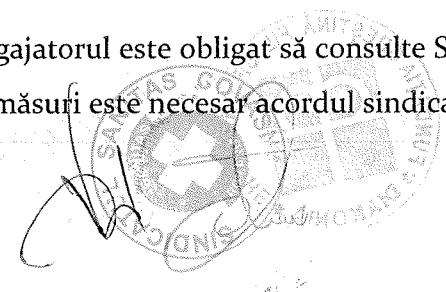
Art.44 (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte Sindicatul SANITAS Covasna, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul sindicatului.



Lucas



(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția Sindicatului SANITAS Covasna planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierilor din unitate.

(5) În momentul în care concedierea colectivă devine efectivă angajatorul va acorda salariatului/salariaților concediat/concediați compensații bănești în valoare de :

- pentru o vechime de 0-5 ani la Fundația Creștină Diakonia: 2 salarii minime pe economie la momentul concedierii;

- pentru o vechime între 5-10 ani la Fundația Creștină Diakonia: 4 salarii minime pe economie la momentul concedierii;

- pentru vechime peste 10 ani la Fundația Creștină Diakonia: 6 salarii minime pe economie la momentul concedierii.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul va elabora un proiect de concediere. Proiectul de concediere va fi înaintat Sindicatului SANITAS Covasna, Inspectoratului Teritorial de Muncă cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă .

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate Sindicatul SANITAS Covasna este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

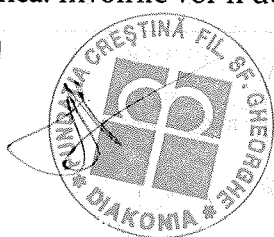
(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de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

(9) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (8) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 3 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

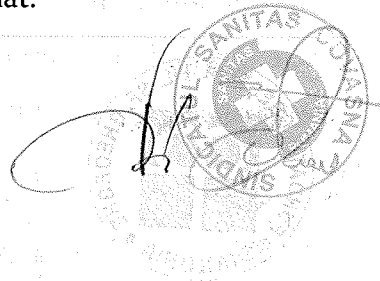
(10) Dispunerea de noi angajări pe locurile rămase vacante în urma concedierilor este operabilă numai cu acordul sindicatului și numai după 9 luni.

Art.45 (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru orice motive care țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.

(2) În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile vor fi de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulat.



T. Mm
Lucr
Alm



Art.46 (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea ;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 110 din prezentul contract;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant.

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

Art.47 Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art.48 Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract este lovită de nulitate absolută.

Art.49 În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art.50 (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, și instanța va dispune anularea ei, angajatorul este obligat la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

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

Art.51 (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

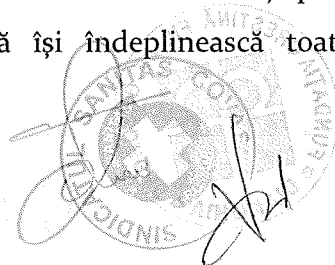
(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

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

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



*Imu
Alm*



(6) Pe perioada de preaviz determinată de demisie salariatul nu are dreptul la învoire pentru căutarea altui loc de muncă.

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

(8) În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 20 zile lucrătoare, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.

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

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

Art. 52 (1) În cazul modificării angajatorului, sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, pentru unități, secții, dispensare, compartimente, etc., angajatorul, semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat reprezentat de Sindicatul SANITAS Covasna, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ.

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

CAPITOLUL III

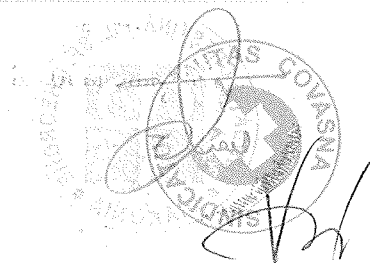
CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

Art. 53 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul protecției muncii, potrivit Legii nr. 319/2006 la nivelul unității se va organiza comitetul de securitate și sănătate în muncă. Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea



T. M. Lucă
Alina



comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate de normele metodologice de aplicare ale Lg nr.319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit în unitate potrivit normelor generale de protecția muncii.

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

a) măsurile preconizate trebuie să vizeze în primul rând ameliorarea condițiilor de muncă și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;

b) măsurile preconizate de angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă trebuie să fie realizate cu consultarea reprezentanților sindicatului de la nivelul unității;

Art.54 (1) Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest sens locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

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

Art.55 (1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

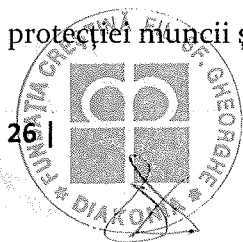
b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

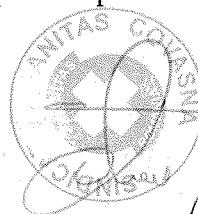
d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

(2) Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art.56 (1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora.



Handwritten signature



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

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

Art.57 (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

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

Art.58 Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art.59 (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă se face pe cheltuială proprie.

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

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



Lucia
Alina



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

Art.60 (1) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

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

Art. 61 Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Art. 62 (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.

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

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

Art. 63 Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

Art.64 Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art.65 (1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de angajator, cu avizul Sindicatului SANITAS Covasna.



Timm
Gucse
Alm

