

SPITALUL JUD. DE URGENTĂ „Dr. Fogolyán Kristóf”
Sf. Gheorghe
JUD. COVASNA TEL: 3518844, FAX: 351883
NR: 577
ANUL 2024 LUNA 01 ZIUA 05

L.T.M. COVASNA
Inregistrat nr. 73
Data: 05 JAN. 2024

SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENTĂ „DR. FOGOLYÁN
KRISTÓF” SFÂNTU GHEORGHE

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

~~PE ANII 2023-2025~~

VALABIL ÎN PERIOADA : 13.01.2024 - 13.01.2026

PĂRȚILE CONTRACTANTE

Spitalul Județean de Urgență „Dr. Fogolyán Kristóf” Sfântu Gheorghe, în calitate de ordonator terțiar de credite bugetare, denumit în continuare **angajator**

și

Salariații reprezentați de **Sindicatul Sanitas Covasna**, potrivit prevederilor art. 102, alin.1, lit. b, pct.1 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social,

și

Salariații reprezentați de **Sindicatul Solidaritatea Sanitară Covasna**, potrivit prevederilor art. 102, alin.1, lit. b, pct.1 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social,

au convenit încheierea de comun acord a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție 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 instituție și se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) Prezentul contract are la bază:

- Constituția României;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicat,
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social,
- Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă;
- 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:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă; condițiile de muncă și protecția muncii;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai sindicatului;
- formarea și perfecționarea profesională;
- obligațiile salariaților;
- drepturile și obligațiile părților semnatare ale prezentului contract.

Art.4 (1) Prezentul contract de muncă se încheie pe o perioadă de **24 de luni**. Valabilitatea prezentului contract se poate prelungi cu acordul părților prin act adițional.

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

Angajator

Sindicate

(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.

Art.5 Suspendarea sau încetarea prezentului contract 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 ce modifică în vreun fel dispozițiile prezentului contract, acestea vor face parte, de drept, din contract și se vor aplica cu precădere dispozițiilor contractuale de față.

Art.7 (1) Părțile semnatare se obligă la consultare dacă în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă este nevoie de adoptarea unor documente care 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.

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 instituției.

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

(3) Litigiile intervenite cu ocazia executării prezentului contract colectiv de muncă se vor soluționa de comisia paritară. În cazul nesoluționării litigiilor de către comisia paritară, partea interesată se poate adresa instanței de judecată.

Art.9. (1) Angajatorul va afișa prezentul contract colectiv de muncă la Serviciul R.UN.O.S. și la Secretariatul instituției, respectiv se va difuza pe toate structurile, astfel încât toți salariații să ia cunoștință de conținutul său.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract convin la reținerea - pe baza acordului scris al salariatului - a unei contribuții lunare de către angajații nemembri de sindicat, care să fie de 0,4% din salariul de bază brut lunar. Acest fond va fi utilizat în vederea acoperirii cheltuielilor privind formarea profesională a salariaților pe baza planului de formare profesională a angajatorului.

CAPITOLUL II - ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

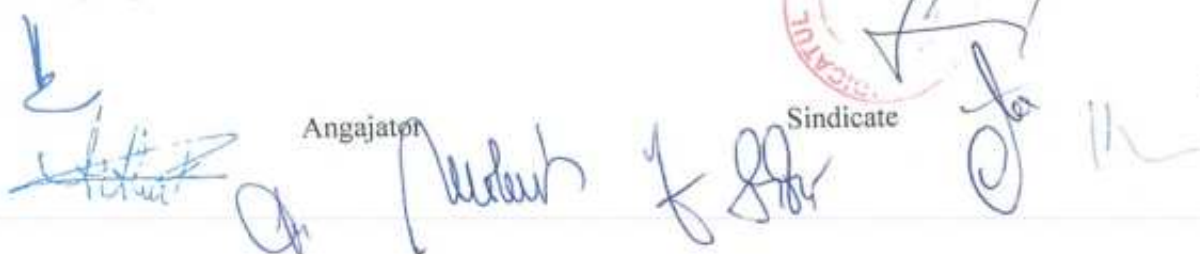
Art.10 (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, se vor încheia contracte individuale de muncă.

(2) Modelul de contract individual de muncă agreeat de părți și care va fi utilizat în relațiile de muncă cu angajații va fi cel de la **Anexa nr. 7** la prezentul contract colectiv de muncă.

Art.11 Normele de muncă, exprimate sub formă 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 sanitară se adaptează la nivelul instituției cu consultarea sindicatelor semnatare.

Art.12 Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului, potrivit prevederilor Codului Muncii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Angajator Sindicate



CAPITOLUL III - ORGANIZAREA ȘI DESFĂȘURAREA CONCURSURILOR / EXAMENELOR PENTRU OCUPAREA POSTURILOR VACANTE ȘI TEMPORAR VACANTE

Art.13 (1) Concursul pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante se organizează de către SJU și se desfășoară la sediul acestuia cu respectarea legislației aflată în vigoare și a regulamentului intern stabilit pentru diferite categorii socio-profesionale. În cazul concursului organizat pentru ocuparea postului contractual de medic sau alt personal medical cu studii superioare, prin excepție se poate organiza și în centru universitar, după caz, cu aprobarea managerului și informarea sindicatelor.

(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 bază 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.

(3) În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor vor face parte câte un reprezentant al sindicatelor reprezentative (Sindicatul Sanitas Covasna și Sindicatul Solidaritatea Sanitară), potrivit Procedurii interne a angajatorului, respectiv a Procedurii privind organizarea și desfășurarea concursurilor / examenelor pentru ocuparea posturilor vacante și temporar vacante, sau după caz a reglementărilor legale aplicabile în domeniu.

Art.14 (1) Părțile stabilesc că locul de muncă unde se desfășoară activitatea angajaților este sediul Spitalului Județean de Urgență "Dr. Fogolyán Kristóf" Sfântu Gheorghe, identificat în cadrul unei secții, compartiment, serviciu, birou, etc., prevăzute în statul de funcții aprobat.

(2) Ținând cont de necesitățile instituției pentru asigurarea continuității activității, prin excepție de la prevederile alineatului precedent, angajatorul cu consultarea prealabilă a sindicatelor poate schimba temporar locul de muncă al salariaților al căror pregătire profesională permit acest lucru, pe o perioadă maximă de 180 de zile anual.

Art.15 (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 următoarele cazuri:

- a) pe perioada suspendării de drept a contractului individual de muncă;
- b) pe perioada suspendării contractului individual de muncă din inițiativa salariatului exceptând participarea la grevă;
- c) pe perioada suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului;
- d) pe durata suspendării contractului individual de muncă prin acordul părților.

(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 de la data angajării pe bază de semnătură.

Angajator

Sindicate



(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă. Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

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

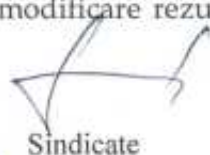
(6) Informarea prevăzută la alin. (5) va cuprinde, după caz, cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul angajatorului;
- d) atribuțiile postului;
- e) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- f) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- g) riscurile specifice postului;
- h) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- i) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- j) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- k) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- l) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- m) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- n) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- o) durata perioadei de probă, potrivit prevederilor legale.
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea, în funcție de bugetul alocat cu această destinație, de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(7) Elementele din informarea prevăzută la alin. (6) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(8) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (6) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior modificării acestuia într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din prezentul contract colectiv de muncă.

 Angajator

 Sindicate



(9) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (10).

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

(11) Fișa postului face parte integrantă din contractul individual de muncă și va fi comunicată la cerere și sindicatului din care face parte angajatul.

Art.16 (1) Încadrarea salariaților se face prin concurs, examen sau transfer după caz, potrivit Regulamentului de organizare și desfășurare a concursului și a examenului pentru ocuparea posturilor vacante și temporar vacante, precum și stabilirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale la promovare prin examen a personalului contractual din sistemul sanitar.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile instituției.

(3) În cazul angajărilor, inclusiv prin transfer, în prealabil spitalul împreună cu sindicatele semnatare elaborează o procedură la nivel de instituție.

Art.17 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se stabilește o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere astfel:

- a) medici, farmaciști, biologi, biochimiști., profesori CFM, fiziokinetoterapeuți, asistenți medicali, dentiști, psihologi, logopezi, etc, cu studii superioare de scurtă durată sau postliceale:
 - 20 de zile – dacă au mai fost angajați în altă unitate sanitară;
 - 30 de zile – dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
 - 90 de zile – pentru 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 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 sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere,
- i) 90 de zile – pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere.

(2) Nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

k

Angajator





Sindicate







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

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

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

(6) 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.

(7) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

(9) 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.18 (1) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioada nedeterminată din instituție.

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

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

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

Art.19 (1) Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă, cu acordul sindicatelor semnatare a prezentului contract.

(2) În lipsa consultării scrise al părții sindicale, se asigură continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire pe posturile vacante din instituție, 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. 36 din prezentul contract.

CAPITOLUL IV - EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.20 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.

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;

Angajator Sindicate



- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la 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;
- o) salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- p) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- q) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- r) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- s) să refuze orice dispoziții care nu au legătură cu activitatea angajatorului;
- t) 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;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- v) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.
- w) are dreptul la protecția datelor confidențiale privind persoana sa.
- x) are dreptul de a prelucra informațiile confidențiale în scopul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.
- y) are dreptul de a obține de la angajator, fără întârzieri nejustificate, rectificarea datelor cu caracter personal inexacte care o privesc. Ținându-se seama de scopurile în care au fost prelucrate datele, persoana vizată are dreptul de a obține completarea datelor cu caracter personal care sunt incomplete, inclusiv prin furnizarea unei declarații suplimentare.
- z) 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:

Angajator

[Signature]

Sindicate

[Signature]



- a) de a realiza norma de muncă, obiectivele și indicatorii de performanță individuali și/sau de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului și de a respecta disciplina muncii;
- b) de a acționa întotdeauna ținând în vedere în primul rând interesele medicale și în al doilea rând necesitățile celelalte ale pacientului;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă, în contractul individual de muncă și toate regulamentele spitalului;
- 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 îi depășește competența corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidentialitate dintre el și angajator;
- k) de a respecta dispozițiile legale ale șefilor ierarhici superiori, scrise sau verbale.
- l) are obligația de a respecta legislația în vigoare corespunzătoare acestui domeniu, respectiv prevederile Legii nr. 46/2003 privind drepturile pacientului, Ordinul nr. 1410/2016 privind aprobarea Normelor de aplicare a Legii drepturilor pacientului nr. 46/2003 și Regulamentului nr.679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date.
- m) are obligația de a folosi, prelucra informațiile cu care intră în contact în urma îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, doar în scopurile și limitele stabilite prin contractul individual de muncă, fișa postului, regulamentul intern al instituției și legislației în vigoare.
- n) are obligația de a respecta măsurile tehnice și organizatorice stabilite de către angajator pentru protejarea informațiilor confidențiale împotriva pierderii, modificării, dezvăluirii sau accesului neautorizat, precum și împotriva oricărei alte forme de prelucrare ilegală.
- o) are obligația de a păstra confidențialitatea deplină asupra informațiilor și datelor pe care le prelucreză, inclusiv în relația cu alți angajați. În excepție, angajatul poate furniza informații confidențiale persoanelor, angajaților împuterniciți în acest sens, și autorităților juridice competente.
- p) în cazul în care salariatului îi este solicitat, de către organele juridice sau administrative competente să dezvăluie și/sau comunice informații confidențiale referitoare la angajator sau angajații acestuia, salariatul va înștiința angajatorul în cel mai scurt timp posibil.
- q) are obligația de a folosi adresa de e-mail personalizată, creată de către angajator, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, pentru a evita posibilitatea furnizării unor date cu caracter personal în afara sistemului informatic intern.

 Angajator

 Sindicate



- r) are obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal (al pacienților și/sau al salariaților) cu care intră în contact în urma îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, inclusiv după încetarea activităților de prelucrare a acestor date.
- s) are obligația de a solicita date cu caracter personal de la pacienți, aparținători sau alți angajați ai instituției în limita necesităților pentru îndeplinirea atribuțiilor sale de serviciu.
- t) în cazul în care angajatul are cunoștință de transmiterea neautorizată, pierderea sau folosirea în alt scop decât cel stabilit al datelor cu caracter personal, are obligația de înștiințarea angajatorului, în termen de maxim. 1 (o) zi lucrătoare.
- u) are obligația de a restitui angajatorului toate suporturile fizice și toate modalitățile de acces pe care sunt stocate informații confidențiale, inclusiv date cu caracter personal și care se află în posesia sa, la solicitarea angajatorului, sau la încetarea contractului individual de muncă. Termenul de predare este de 1 (una) zi lucrătoare.
- v) îi este interzis scoaterea din incinta instituției a documentelor (în format hârtie și/sau electronic), care conțin informații confidențiale, inclusiv date cu caracter personal.
- w) copierea, multiplicarea, distribuirea, dezvăluirea în orice modalitate, total sau parțial, a informațiilor confidențiale este strict interzisă, excepție făcând situațiile în care aceste informații sunt necesare în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

Art.22 (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea instituției;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și prezentului contract;
- c) să dea dispoziții scrise sau verbale 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;
- h) să stabilească necesitățile de personal și să redistribuie personalului în funcție de necesitățile spitalului ce rezultă din normativul de personal;
- i) să stabilească indicatorii și obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- j) are dreptul de a fi informat despre transmiterea neautorizată, pierderea sau folosirea în alt scop decât cel stabilit al datelor cu caracter personal în termen de max. 1 (una) zi lucrătoare;
- k) are dreptul de a prelucra datele cu caracter personal al angajaților în scopurile în vederea cărora au fost colectate, în condițiile și limitele legislației în vigoare;
- l) are dreptul de a aplica sancțiune disciplinară în condițiile legii, în cazul în care informațiile confidențiale au fost folosite în mod abuziv, neautorizat de către angajat.

(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;

Angajator

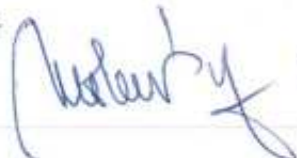

Sindicate




- 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;
- d) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- e) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- f) să comunice semestrial sindicatului și salariaților nemembrii de sindicat, situația economică și financiară a unității;
- g) să se consulte cu sindicatul, în privința oricăror decizii susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele angajaților;
- h) 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;
- i) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- j) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- k) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- l) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- m) după încheierea contractului cu Casa de Asigurări de Sănătate Covasna, să se consulte cu sindicatul, cu reprezentanții salariaților și eventual șefii de secții/coordonatorii de compartiment, laborator, etc. cu privire la necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal.
- n) se obligă ca informațiile confidențiale privind persoana angajatului să le folosească în condițiile legislației în vigoare.
- o) se obligă să solicite datele cu caracter personal de la angajații instituției în limita necesităților.
- p) are obligația de rectifica datele cu caracter personal inexacte ale angajatului.
- q) comunică fiecărui destinatar căruia i-au fost divulgate datele cu caracter personal orice rectificare sau ștergere a datelor cu caracter personal sau restricționare a prelucrării efectuate, cu excepția cazului în care acest lucru se dovedește imposibil sau presupune eforturi disproporționate. Angajatorul informează persoana vizată cu privire la destinatarii respectivi dacă persoana vizată solicită acest lucru.
- r) se obligă la ștergerea datelor cu caracter personal al angajatului în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația în vigoare cu privire la acest aspect.
- s) să răspundă în scris în maxim 30 de zile la toate petițiile/solicitările justificate scrise ale salariaților sau ale reprezentanților sindicatelor formulate în numele membrilor de sindicat.
- t) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 21, alin.1, lit.z de mai sus.



Angajator



Sindicate







CAPITOLUL IV - MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.23 (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 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;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art.24 (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

- a) angajatorul se va consulta cu sindicatele în legătură cu intenția de detașare a oricărui membru de sindicat în altă instituție.
- 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 perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, după caz și numai dacă acest lucru s-a solicitat în mod expres de către salariat.
- 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.

(2) În situația delegării salariatului pe o perioadă mai mare de 5 zile la o altă localitate decât locul de muncă al salariatului, pe perioada de delegare angajatorul va asigura toate cheltuielile de transport și eventualele cheltuieli de cazare ale salariatului și o indemnizație de delegare în cuantum de cel puțin 5% din salariul de bază al acestuia în vederea compensării cheltuielilor suplimentare de hrană și întreținere prilejuite de dizlocarea sa din mediul de viață obișnuit.

(3) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va consulta organizațiile sindicale din care face parte salariatul.

Art.25 (1) Angajatorul poate delega pe o perioadă de maxim 60 zile la un alt loc de muncă în cadrul sau în afara structurii sale, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, sau imprevizibile, în cazul unor situații în care interesele funcționării spitalului o cer, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

(2) Angajatorul poate prelungi delegarea în afara structurii sale doar cu consimțământul salariatului.

Angajator

Sindicate



CAPITOLUL V - SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.26 (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 natura salarială de către angajator și a celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract sau lege.

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

Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului va fi posibilă numai în măsura în care salariatul a efectuat în totalitate concediul de odihnă la care ar fi fost îndreptățit interval de timp ce va fi calculată în perioada solicitată pentru suspendare.

(2) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, membrii de sindicat pot solicita anterior depunerii cererii, avizul sindicatelor din care fac parte.

Art.28 (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă a membrilor de sindicat din inițiativa angajatorului este necesară informarea sindicatelor.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul va informa reprezentanții sindicatului al cărui membru este angajatul în cauză despre declanșarea procedurii.

Art.29 (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

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

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs în funcție de necesitățile instituției.

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



Angajator



Sindicate



- 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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electice în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

(3) Posturile vacante astfel cu excepția celor de la pct. e) pot fi scoase la concurs în funcție de necesitățile instituției.

Art.31 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești, cu luarea în considerare a Deciziei Curții Constituționale nr. 279/2015;
- b) 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 cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
- g) 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 absenței salariatului;
- h) 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) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor

Angajator
K

Sindicate
K

13
K

răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art.32 (1) Pe durata întreruperii temporare a activității instituției sau a unei secții din motive care nu țin de persoana salariaților, aceștia beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariu de bază corespunzător funcției, sau vor fi redistribuiți în alte secții după caz.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția instituției, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art.33 (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 12 luni pentru situații personale sau studiu;
- b) 24 luni pentru angajare în străinătate dovedită;
- c) pentru alte situații, cu acordul părților.

(2) Părțile pot conveni de comun acord prelungirea termenelor de la lit. a) și b) de la alineatul precedent și peste limitele stabilite potrivit celor de mai sus.

(3) Oportunitatea angajărilor pe aceste posturi vacante se va stabili de conducerea unității în funcție de necesitățile acesteia cu consultarea prealabilă a șefilor de secții/coordonatorii de compartiment, etc.

Art. 34 În cazul suspendării contractului individual de muncă, din orice cauză, pentru un interval mai mare de 12 luni, în maxim 3 luni de la reluarea activității, salariatul va fi supus testării competențelor profesionale, conform dispozițiilor privind verificarea aptitudinilor salariatului în procedura necorespunderii profesionale, prevăzute în Regulamentul intern și Contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul instituției.

CAPITOLUL VI - ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.35 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 prevăzute de lege.

Art.36 Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

Angajator Sindicate



- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile 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 limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3) Angajatorul nu poate îngreuna sau limita dreptul salariaților de a continua activitatea în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

(4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă. Aprobarea menținerii în activitate se va face în ședință comună angajator și sindicate.

Art.37 (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.

Angajator

Sindicate



15

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

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

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

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

Art.38 (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 pentru motive ce nu țin de persoana salariatului se va face cu consultarea prealabilă a sindicatelor și, după caz al reprezentanților salariaților.

(4) Angajatorul poate desface contractul individual de muncă al unui salariat și în situația în care acesta nu se conformează obligațiilor cerute prin Contractul-cadru, respectiv normele de aplicare a Contractului-cadru.

(5) În cazul medicilor calitatea de angajat a acestora este în strânsă legătură de includerea lor în contractul de furnizare de servicii medicale de specialitate în sistemul asigurărilor sociale de sănătate încheiate de Spital cu Casa de Asigurări de Sănătate Covasna.

(6) Medicii au obligația să anunțe de îndată conducerea Spitalului despre orice modificare intervenită asupra condițiilor care au stat la baza includerii lor în contractul prevăzut la alin.

(5) al prezentului articol.

(7) În considerarea prevederilor alin. (3) al art. 5 din CAPITOLUL II: Reglementări specifice personalului din sănătate, din unitățile de asistență medico-socială și din unitățile de asistență socială/servicii sociale al Anexei 2/2017 FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE „SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ” din Legea CADRU nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, medicii vor încheia cu unitatea sanitară publică un contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă în afara timpului normal de lucru care se stabilește a fi în strânsă legătură cu contractul mai sus referit, respectiv activitatea de gardă se stabilește a fi ca parte integrantă a activității medicale desfășurate în spital.

(8) În considerarea alineatului precedent se stabilește efectuarea unui număr minim de 3 gardzi lunar în funcție de nevoile unității în vederea asigurării continuității asistenței medicale.

Art.39 Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasă, 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.40 (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru

Angajator Sindicate



(2) Angajatorul va analiza sesizările împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, și în situația încălcării vreunei norme, va dispune măsuri în funcție de constatări.

Art.41 Dispunerea măsurii de concediere în condițiile alin. (1) art. 65 din Legea nr.53/2003 privind Codul Muncii a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă, poate fi pusă în practică numai cu acordul expres al conducerii organizației sindicale județene după anunțarea prealabilă a sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.42 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în condițiile legii;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 3 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile în cadrul Sindicatului Sanitas Covasna și Sindicatului Solidaritatea Sanitară Covasna, cu excepția prevederilor Legii nr. 367/2022 și în condițiile art. 38 din prezentul contract.
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă.
- i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.
- j) 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 Codul muncii.

Art.43 Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- 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 regulamentele spitalului ca sancțiune disciplinară.
- în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.
- 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.
- în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, cu excepția salariatului aflat în perioadă de probă.

Art.44 (1) Cauzele și respectiv procedura desfacerii contractului individual de muncă reglementat de lit. d) al art. 61 din Codul muncii este reglementat în **Anexa nr.6 și 6/a-g** la prezentul contract.

Angajator

Syndicate



Art.45 (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.46 (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 41, lit. b) și c) angajatorul va propune, respectiv în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 34, lit. f) angajatorul poate 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 va/poate solicita sprijinul Direcției de Sănătate Publică Covasna și 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 muncii, urmând să îi comunice salariatului soluțiile propuse.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare 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 Direcția de Sănătate Publică sau Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă nu poate îndeplini solicitarea prevăzută la alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art.47 (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 se va consulta cu sindicatele.

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

(5) În momentul în care concedierea colectivă devine efectivă angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în conformitate cu prevederile legale în vigoare și potrivit negocierilor ce se vor purta cu sindicatele semnatare.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concedierea colectivă angajatorul va elabora un proiect de concediere. Proiectul de concediere va fi înaintat sindicatelor, 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 părțile semnatare ale prezentului contract sunt obligate 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 instituția 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

Angajator Sindicate

18

dreptul de a fi reangajați în instituție pe locurile de muncă disponibile după susținerea unui examen, concurs sau a unei perioade 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 5 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 după 9 luni.

Art.48 (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.

Art.49 (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. 112 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.50 (1) Decizia de concediere se comunică personal salariatului sub semnătură de luare la cunoștință și / sau prin scrisoarea recomandată cu confirmare de primire.

(2) În situațiile în care salariatul refuză preluarea deciziei sub semnătură se va întocmi un proces verbal prin care se va consemna acest refuz, astfel data comunicării deciziei de concediere se consideră a fi data întocmirii procesului verbal susmenționat.

(3) În situațiile în care decizia de concediere se comunică salariatului prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, iar acesta refuză primirea, data comunicării deciziei se consideră a fi data la care a fost restituită scrisoarea recomandată ce conținea decizia de concediere.

(4) Dispozițiile alin. (2) și alin. (3) se aplică în mod corespunzător deciziilor/dispozițiilor emise de către angajator tuturor salariaților, indiferent de conținutul acestora.

Art.51 Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract este lovită de nulitate absolută.

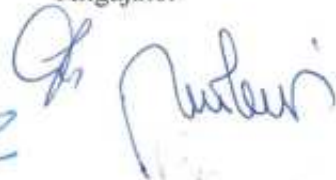
Art.52 În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art.53 (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, și instanța va dispune anularea ei, iar angajatorul va trebui să respecte dispozițiile instanței.

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

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

Angajator Sindicate



19

Art.54 (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 lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu mai mare de 45 de zile lucrătoare, pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

(6) 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 condiții 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 5-20 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 numai dacă angajatorul este de acord cu renunțarea la termenul de preaviz.

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

(12) Transferul poate avea loc după cum urmează:

a) în interesul serviciului, numai cu acordul scris al persoanei care se transferă;

b) la cererea persoanei, în urma aprobării cererii de transfer de către conducătorul autorității sau instituției publice la care se solicită transferul și de la care se transferă.

CAPITOLUL VII - CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

Art.55 (1) Încetarea raportului de muncă al femeii la o vârstă mai redusă decât a bărbatului poate și trebuie să rămână o opțiune a acesteia.

(2) La împlinirea vârstei legale de pensionare, este dreptul femeii să opteze fie pentru deschiderea dreptului la pensie și încetarea contractului individual de muncă în curs, fie pentru continuarea acestui contract, până la împlinirea vârstei legale de pensionare prevăzute pentru bărbați, la acea dată.

(3) Când optează pentru deschiderea dreptului la pensie, contractul individual de muncă în curs încetează de drept, iar dreptul la muncă va putea fi exercitat numai după încheierea unui nou contract, dacă angajatorul consimte în acest sens. Din contră, în măsura în care salariața optează pentru continuarea raportului de muncă, până la împlinirea vârstei de pensionare prevăzute de lege pentru bărbați, exercițiul dreptului la muncă nu este

Angajator Sindicate

6 [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

condiționat de încheierea unui nou contract și de voința angajatorului, dar dreptul la pensie nu va putea fi solicitat simultan.

(4) 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 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 limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.

(5) Medicii se pensionează, la cerere, la vârsta de 67 de ani, indiferent de sex. Cererea privind menținerea în activitate până la împlinirea vârstei de 67 de ani se depune, de către medic, la unitatea angajatoare, cu cel puțin 3 luni înaintea împlinirii vârstei standard de pensionare prevăzute de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(6) La cerere, medicii se pot pensiona în condițiile prevăzute de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(7) Cererea angajatului aflat în vreuna din situațiile de mai sus, poate fi respins motivat de către conducerea instituției.

Art.56 (1) Este interzisă orice formă de discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex a salariaților care au atins sau a depășit vârsta de pensionare, acestea au dreptul de a lucra până la aceeași vârstă până la care au dreptul la pensie și bărbați.

(2) Angajații care își vor desfășura activitatea după vârsta legală de pensionare, pe lângă analizele medicale periodice, vor efectua examene oftalmologice și examene medicale pentru testarea dexterității manuale.

Art.57 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

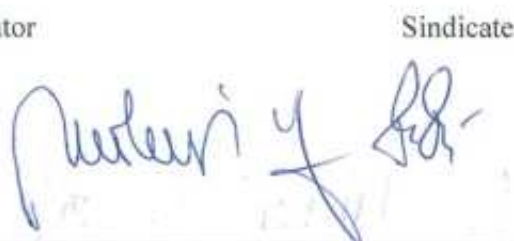
(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul protecției muncii, potrivit Legii nr. 319/2006 la nivelul instituției se va organiza comitetul de securitate și sănătate în muncă. Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate de normele metodologice de aplicare ale Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al instituției.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit în instituție 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 sindicatelor de la nivelul instituției.

Angajator


Sindicate






Art.58 (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.59 (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 instituției se elaborează de către angajator și se aduc la cunoștința salariaților periodic prin instructaj.

Art.60 (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă, 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 cunoștință salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art.61 (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 Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art.62 Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Angajator

Sindicate

(2) Echipamentul de lucru și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit **Anexei nr. 2**.

Art.69 (1) Angajatorul va asigura periodic, potrivit reglementărilor în vigoare, examinarea gratuită și completă a salariaților din punctul de vedere al medicinei muncii.

(2) Angajatorul va asigura cu titlu gratuit salariaților implicați într-un accident de muncă din care a rezultat posibilitatea inoculării acestora efectuarea testelor HIV, HVB, HVC, precum și vaccinarea acestora împotriva hepatitei de tip B și C.

(3) Totodată, angajatorul va asigura accesul salariaților - la cererea și cu acordul acestora - pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C prin programele naționale ce se derulează în acest scop.

Art.70 (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia încă două luni de alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

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

Art.71 (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

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

(3) Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

Art.72 (1) În vederea menținerii și a îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate, privind consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situație, în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

(3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.

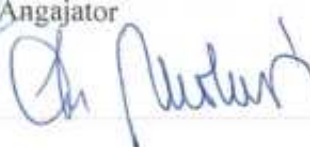
(4) Angajatorul va asigura diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din instituție.

Art.73 Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art.74 (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor

Angajator Sindicate

semnată din instituție.

CAPITOLUL VII - SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art.75 Salarizarea personalului încadrat în instituție se face conform legislației în vigoare.

Art.76 (1) Forma de organizare a muncii în instituție poate fi:

- a) în regie și/sau după timp;
- b) în acord pentru serviciile medicale prestate de medici în ambulatoriul de specialitate/spital.

(2) Decizia de stabilire a formei de muncă aparține angajatorului cu informarea sindicatelor.

Art.77 (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente cheltuielilor de personal, înainte de aprobarea bugetului instituției de către conducerea instituției și obținerea acordului ordonatorului de credite ierarhic superior. Angajatorul va aduce la cunoștința sindicatelor și situația fondurilor aferente cheltuielilor de personal.

(2) Sumele cu destinația „cheltuieli de personal” trebuie să acopere toate drepturile de natură salarială prevăzute de prezentul contract inclusiv sumele pentru acordarea indemnizației de hrană, voucherelor de vacanță. Părțile annual, în primul semestru, vor conveni și asupra acordării sumelor de bani rezultate din titluri executorii în condițiile legii.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală.

(4) Drepturile salariale și indemnizația se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

(5) Angajatorul nu poate stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub limita prevăzută de lege pentru postul în care urmează a fi încadrat salariatul.

Art.78 (1) Creșterea salarială se va face ori de câte ori legislația în vigoare va prevedea o asemenea majorare cu încadrarea în BVC.

(2) Reîncadrarea personalului în trepte și grade profesionale, se va face în baza actelor doveditoare obținute de către titular și după obținerea aprobărilor necesare în acest sens de către angajator din partea ordonatorului principal de credite. În acest sens angajatorul va face toate demersurile necesare.

(3) Reîncadrarea personalului va avea loc în decursul unui an de două ori, de regulă în lunile ianuarie și iunie.

Art.79 La Spitalul Județean de Urgență „Dr. Fogolyán Kristóf” Sfântu Gheorghe, drepturile salariale se achită până la data de 15 a lunii următoare pentru care se face plata, iar indemnizația de hrană se acordă odată cu drepturile salariale sau cel târziu până în data de 25 din luna pentru care se face acordarea.

Art.80 (1) Sporurile și adaosurile la salariul de bază se acordă conform legislației în vigoare și a Contractului colectiv de muncă pe sector de activitate.

(2) Gărzile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru

Angajator

Sindicate



de la funcția de bază în zilele lucrătoare se salarizează cu un spor de până la 75% din tariful orar al salariului de bază, conform legislației aflate în vigoare.

Gărzile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru de la funcția de bază, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează, se salarizează cu un spor de până la 100% din tariful orar al salariului de baza, conform legislației aflate în vigoare. Procentul concret al sporului prevăzut în teza I și teza II din prezentul alineat se aprobă trimestrial de comitetul director, după consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

(3) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017. Pentru personalul care desfășoară activitatea fără întrerupere, în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 primesc în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture.

(4) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (2) și alin. (3) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.

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

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

Art.81 (1) Alte drepturi salariale:

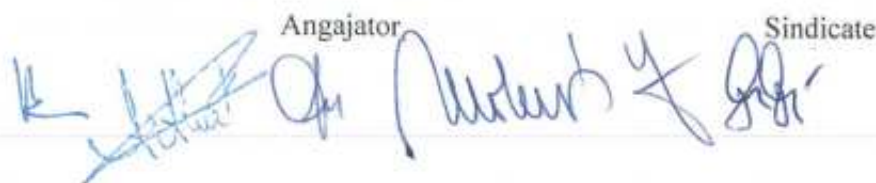
- a) plata orelor suplimentare se va efectua potrivit dispozițiilor legale valabile.
- b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul sau în afara localității, în interesul serviciului se va efectua potrivit dispozițiilor legale valabile.

Art.82 Indexarea sau majorarea salariilor se face potrivit legislației în vigoare. Nivelurile drepturilor salariale se calculează corelativ cu valoarea indexării, sau majorării.

Art.83 În caz de desființare a instituției, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să își revendice cota-parte.

Art.84 Angajatorul este obligat să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

Angajator Sindicate



CAPITOLUL VIII - TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.85 Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă și se află la dispoziția angajatorului, îndeplind sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, fișei postului, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art.86 Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Art.87 (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

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

(3) Programul de lucru se stabilește de către angajator și este adus la cunoștința salariaților prin decizii sau dispoziții de desfășurare a activității în funcție de specificul fiecărei secții, compartiment, cabinet, serviciu, etc. Programul de lucru se consideră a fi luat la cunoștință odată cu afișarea sa pe avizierul secției/compartimentului.

(4) Durată zilnică a timpului de muncă poate fi mai mică sau mai mare de 8 ore și este stabilită în funcție de specificul activității și prin acte normative specifice.

(5) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

(6) Prin excepție de la prevederile alin. 5, pe perioada stării de urgență/alertă inclusiv pe perioada unei pandemii, după caz durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore poate fi urmată de un repaus minim de 12 ore, doar pe perioade limitate de timp cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

(7) Indiferent de organizarea timpului de lucru salariatul are dreptul la acordarea în natură a repausului săptămânal de doua zile consecutive.

Art.88 (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4-6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

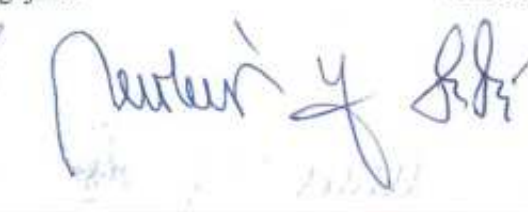
(3) Prin excepție de la prevederile alineatului 2 pe perioada stării de urgență/alertă inclusiv pe perioada unei pandemii, perioada de referință poate fi extinsă până la 12 luni calendaristice, cu condiția să nu se depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) Prin excepție, pe perioada stării de urgență/alertă inclusiv pe perioada unei pandemii, programul de lucru a salariatului poate fi modificat de către conducerea unității, de la 8 ore/pe zi lucrătoare cu program de luni până duminică în două schimburi, la activitate zilnică de 12 ore de luni până duminică în două schimburi, sau invers.

(5) Prin excepție, pe perioada stării de urgență/alertă inclusiv pe perioada unei pandemii, programul de lucru a salariatului poate fi modificat de către conducerea unității, de la 8 ore/pe zi lucrătoare cu program de luni până duminică în două schimburi, la activitate continuă cu program de lucru organizat în ture de 12/24 ore libere, sau invers.

Angajator

Sindicate



27



(6) Aceste modificări ale programului de lucru se pot stabili numai după consultarea sindicatelor reprezentative din unitate.

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

Art.89 (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.

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

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale.

Art.90 (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul instituției cu consultarea reprezentanților sindicatelor și a reprezentanților salariaților, excepție făcând personalul care își desfășoară activitatea cu program integrat secție / ambulatoriu, în acest caz programul de lucru se stabilește prin dispoziție a managerului instituției.

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

Art.91 (1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților lunar și sunt afișate la sediul angajatorului în cadrul secțiilor.

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

Art.92 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp, și cu avizul reprezentanților sindicatelor, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și contractul individual de muncă.

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

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

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

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

Art.93 (1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin condica de prezență/registru unic pentru chemări de la domiciliu precum și foaia colectivă de prezență și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

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

Angajator

Sindicate

28

Art.94 (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

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

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

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

(5) Numărul maxim de ore 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 maxim 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

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

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

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul sindicatelor.

Art.95 (1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului normal de lucru.

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

Art.96 (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Art.97 (1) La nivelul instituției, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili norme de personal specifice fiecărui loc de muncă cu luarea în considerare a dispozițiilor legale în vigoare.

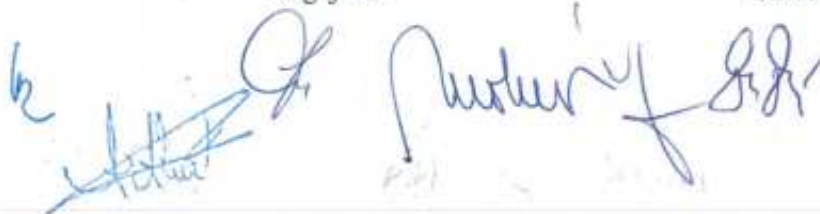
(2) Pentru locurile de muncă altele decât cele ocupate de personal medico-sanitar și auxiliar sanitar, la nivelul instituției se elaborează norme de muncă specifice fiecărui loc de muncă.

Art.98 (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

Angajator

Sindicate







Art.99 În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, stabilite prin Regulamentul intern.

Art.100 (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează :

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai - Ziua Internațională a Muncii,
- 1 iunie - Ziua Copilului,
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei;
- 1 decembrie – Ziua Națională a României;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

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

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

Art.101 Prevederile art. 100 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă din cauza specificului activității.

Art.102 (1) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, ca activitatea prestată sâmbătă, duminică și în alte zile în care, potrivit legii nu se lucrează, asigură continuitatea asistenței medicale și de îngrijire după caz.

(2) Regulamentul intern se elaborează cu consultarea sindicatelor.

(3) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

(4) Angajatorul este obligat să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(5) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două ore zilnic.

Angajator

Sindicate



(6) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(7) Pauzele pentru alăptare sau reducerea duratei normale a timpului de muncă prin comasarea acestor pauze, se includ în timpul de muncă, nu afectează drepturile salariale și nu diminuează stagiul de cotizare necesar pentru acordarea prestațiilor din sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

(8) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

(9) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă sau, în situația în care angajatorul nu poate asigura condiții corespunzătoare de suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă ce nu poate depăși un an.

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

Art.103 (1) La secțiile și compartimentele unde specificul activității nu poate fi muncii neîntrerupt, programul de lucru în timpul nopții poate fi egal cu cel al zilei.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții muncă prestată în intervalul cuprins între orele 22⁰⁰ – 6⁰⁰, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

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

Art.104 (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

(3) Salariații au obligația de a respecta programarea colectivă a concediilor.

Art.105 (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

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

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

- a) pentru o vechime în câmpul muncii între 0-1 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime în câmpul muncii între 1-5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime în câmpul muncii între 5-10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime în câmpul muncii între 10-15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime în câmpul muncii între 15-20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime în câmpul muncii de peste 20 de ani – 30 de zile lucrătoare.

Angajator



Sindicate



31



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

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

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

Art.106 (1) Programarea concediilor de odihnă poate fi colectivă sau individuală și se face de către angajator. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 10 zile lucrătoare, numărul maxim de zile de concediu fiind stabilit prin hotărârea comitetului director înaintea planificării concediilor pentru anul următor. De asemenea, tranșele de concediu nu pot depăși 15 zile lucrătoare numai în cazuri deosebite cu motivație întemeiată.

(3) În situații de forță majoră, pe perioada stării de urgență/alertă inclusiv pe perioada unei pandemii, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(4) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și a sindicatelor reprezentative, concediul anual de odihnă se poate amâna și pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

(3) Intervalul între două tranșe de concediu este de minim 14 zile calendaristice.

(4) În funcție de opțiunea salariatului, pot fi lăsate neplanificate un număr de maxim 10 zile de concediu, zile care pot fi efectuate la cerere sub condiția ca tranșa de concediu să nu depășească 4 zile lucrătoare/cerere/lună.

(5) În situații de forță majoră, caz fortuit sau alte situații în care activitatea este perturbată, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă. Întreruperea concediului de odihnă se poate dispune numai în scris pentru motive întemeiate.

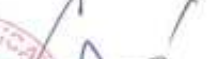
(6) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial dar numărul de zile să nu depășească un procent mai mare de 25% din numărul total de zile de concediu.

(7) Cererea de concediu de odihnă va fi depusă cu cel puțin 5 zile înainte de plecare în concediu și va purta avizul șefului ierarhic.

(8) Zilele de concediu solicitate prin cerere trebuie să coincidă cu luna pentru care a fost prevăzută inițial în Planificare, de asemenea nu poate depăși numărul de zile/lună prevăzute. Pot fi – în funcție de opțiunea salariatului – lăsate neplanificate un număr de maxim 10 zile de concediu, zile care pot fi efectuate la cerere sub condiția ca tranșa de concediu să nu depășească 4 zile lucrătoare/cerere/lună.

Angajator

Sindicate

Angajator  Syndicate 

CAPITOLUL IX – PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

Art.110 Externalizarea

(1) În măsura în care angajatorul decide în acest sens, externalizarea se va face în condițiile legii. Angajatorul se va consulta în prealabil cu reprezentanții salariaților, respectiv al sindicatelor.

(2) Angajatorul va include în caietul de sarcini obligația ca personalul care își desfășoară activitatea în zona de servicii care vor fi externalizate să fie preluat în mod obligatoriu de viitorul prestator de servicii medicale sau nemedicale.

(3) Personalul preluat de către furnizorul serviciilor medicale sau nemedicale de la unitatea sanitară va fi menținut pe toată perioada derulării contractului, cu respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, și a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

(4) La fel, drepturile salariale ale personalului preluat și celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului și se corelează cel puțin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unitățile sanitare publice.

(5) Sindicatul și reprezentanții salariaților vor aviza procedura de externalizare având în vedere următoarele aspecte:

- numărul personalului preluat;
- respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, și a contractului colectiv de muncă aplicabil.

Art.111 În situația în care conducerea instituției a aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a structurii de funcționare, cu consultarea reprezentanților sindicatelor, ce conduc la concedierea colectivă angajatorul va comunica în scris celor în cauză :

- a) termenul de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
- c) numărul adresei înaintate la Agenția Județeană de Ocupare și Formare Profesională.

Art.112 (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) salariații care în urma evaluării pregătirii profesionale periodice au obținut calificările cele mai mici;
- b) persoanele care au avut abateri disciplinare;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul.

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași instituție, 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, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

Angajator

Sindicate

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

Art.113 (1) Dacă instituția își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționați în art.112 are obligația să anunțe în scris despre aceasta sindicatele și reprezentanții salariaților, și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

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

(3) În caz de modificare a profilului instituției sau al unei secții sau compartiment, salariații au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul instituției secției sau compartimentului și cu pregătirea profesională.

Art.114 (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

- a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului.
- b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi, caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindicatelor, reprezentanților salariaților, Inspectoratului Teritorial de Muncă și Direcției de Sănătate Publică apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul inspectoratului teritorial de muncă, al sindicatelor și al reprezentanților salariaților.

Art.115 (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului salariați poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariata va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului.

Art.116 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 afectarea salariului și a vechimii în muncă.

Art.117 Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor – la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă în funcție de pregătirea profesională.

Angajator Syndicate

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Red circular stamp: INSTITUTUL NAȚIONAL DE ȘTIINȚE ECONOMICE - I.N.S.E.]

[Handwritten signature]

[Handwritten number: 12]

Art.118 Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților la locul de muncă, prin contractul colectiv de muncă se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, hărțuire sexuală și de altă natură, conform **Anexei nr. 4**.

Art.119 Salariații instituției vor avea priorități la programarea pentru efectuarea consultațiilor, investigațiilor medicale, cu condiția ca aceștia să fie la zi cu evaluarea medicală efectuată de medicul de medicina muncii.

Art.120 Salariații care se deplasează la locul de muncă cu mașina au dreptul la servicii medicale gratuite pentru obținerea fișei medicale pentru permisul auto.

CAPITOLUL X - FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 121 (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Se încadrează în cele de mai sus cursurile, seminariile de formare profesională organizate de către angajator în vederea perfecționării angajaților proprii.

(3) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului în limita sumelor prevăzute în Bugetul de Venituri și Cheltuieli cu această destinație.

(4) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(5) Concediile pentru formare profesională se acordă fără plată.

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

(7) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

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

(9) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ.

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

(11) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională, aprobate de angajator, presupune scoaterea integrală din activitate a angajatului, contractul individual de muncă al acestuia respectiv se suspendă.

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

(13) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională.

Angajator

Sindicate



Art.122 (1) Părțile contractante apreciază că formarea și pregătirea profesională a personalului instituției este o preocupare atât a angajatorului cât și a salariaților, în vederea atingerii standardelor de calitate în oferirea serviciilor medicale.

(2) În acest scop, angajatorul are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională și va cuprinde salariații în programe de formare, perfecționare și specializare profesională, care să răspundă cererii instituției.

Art. 123 (1) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator,
- b) formare individualizată;
- c) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 124 (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională solicitate de angajat, se suportă de către angajat.

(3) Medicii au dreptul să participe la 2 evenimente naționale și 2 evenimente internaționale în fiecare an, cu delegație din partea angajatorului în limita a 10 zile calendaristice doar dacă are legătură cu specialitatea sa.

(4) După întoarcerea de la congres/curs/eveniment, medicul în cauză are obligația de a face o prezentare colegiilor de specialitate cu privire la noutățile prezentate la evenimentul la care a luat parte. În cazul în care în termen de maxim o lună medicul nu va realiza prezentarea, congresul/cursul/evenimentul la care a participat nu va fi recunoscut de către instituție.

(5) Alte categorii profesionale, biologi, chimiști, biochimiști, asistenți medicali, au dreptul la 2 evenimente naționale sau internaționale pe an în limita a 5 zile calendaristice doar dacă are legătură directă cu specialitatea sa. După întoarcerea de la congres/curs/eveniment, angajatul în cauză are obligația de a face o prezentare colegiilor de specialitate cu privire la noutățile prezentate la evenimentul la care a luat parte. În cazul în care în termen de maxim o lună angajatul nu va realiza prezentarea, congresul/cursul/evenimentul la care a participat nu va fi recunoscut de către instituție.

Art.125 (1) Planul de formare profesională va fi elaborat de către angajator cu consultarea părților semnatare și cu informarea șefilor de secție și asistentelor șefe.

(2) Planul de formare profesională va fi adus la cunoștința salariaților de către angajator.

(3) Planul de formare profesională va fi astfel elaborat încât prin diversele forme de pregătire să poată trece anual salariații în primii 5 ani de activitate și o dată la 2 ani ceilalți salariați.

(4) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză cu acordul șefului sau direct.

Art.126 Cursurile de formare sindicală sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

CAPITOLUL XI - DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE

Art.127 (1) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

(2) Părțile se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora

Angajator



Sindicate



37



sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(3) Părțile recunosc că salariații nu își pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale, cu toate acestea salariații sunt obligați la afișarea unui comportament adecvat în toate situațiile și la asigurarea unui tratament întotdeauna conform codului de conduită și de deontologie profesională.

(4) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat și un limbaj corespunzător în cadrul instituției, atât între angajați cât și în relația angajat-pacient și cu respectarea demnității fiecărei persoane.

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

(6) Precizările suplimentare privind normele de etică și de comportament fac obiectul Regulamentului intern.

Art.128 (1) Prin prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție, sub condiția semnării unui în angajament de confidențialitate, se stabilește participarea reprezentanților sindicatelor la ședințele Consiliului de Administrație și Comitetului Director ce privesc activitatea socială, profesională și economică de la toate nivelurile.

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

(3) La cererea expresă a membrilor sindicatului, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federației și confederației la care sunt afiliați, în susținerea unor drepturi și cereri.

Art.129 (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 121 alin. (1) și a ordinei de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților, sub rezerva legalității acestora, toate documentele necesare pentru susținerea activităților desfășurate de aceștia.

(3) Hotărârile Consiliului de Administrație și Comitetului Director vor fi comunicate în scris în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței și a emiterii hotărârii, la cererea motivată a reprezentanților sindicatelor și reprezentanților salariaților, dacă aceștia nu au participat la ședință.

(3) Hotărârile Consiliului de Administrație și Comitetului Director vizând raporturile de muncă vor fi comunicate în scris în termen de 5 zile de la data desfășurării ședinței și a emiterii hotărârii, sindicatelor și reprezentanților salariaților.

Art.130 (1) Persoana/persoanele alese în structura de conducere la nivel de instituție a sindicatelor semnate beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 3 zile/lună/sindicat, care se acordă la solicitare în mod cumulat sau fragmentat numai cu acordul șefului ierarhic superior.

Reducerea programului normal de lucru în aceste condiții va fi aprobată sub rezerva, ca solicitantul, respectiv beneficiarul după efectuarea zilelor libere plătite să prezinte până cel târziu ziua a treia a lunii următoare documentul prin care face dovada că a prestat activitatea în perioada solicitată pentru și în folosul instituției – organizației unde deține funcția de conducere. Documentul (nota de fundamentare) va fi autentificat de către conducătorul instituției – organizației la nivel de județ sau/și național după caz. Documentul de va depune la secretariatul instituției.

Angajator

Sindicate

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

Art.131 (1) Încasarea cotizației se face prin statele de plata ale instituției, în baza acordului salariaților, membri ai sindicatului Sanitas Covasna și a sindicatului Solidaritatea Sanitară Covasna.

(2) Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatelor și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcina curentă de serviciu – potrivit avizului favorabil emis de Ministerul Finanțelor Publice și de Ministerul Sănătății.

(2) Reținerea cotizației se face prin statele de plată ale instituției, în baza acordului salariaților, membrii ai sindicatelor din cadrul instituției. Virarea acesteia în conturile sindicatelor se va face pentru salariații ale căror date vor fi furnizate de către sindicate în conformitate cu statutul propriu.

În acest sens, sindicatele din instituție, salariații vor depune în mod obligatoriu acordul individual de aderare al salariaților membrii, în cazul înscrierii în alt sindicat și dovada retragerii individuale din cealaltă organizație sindicală, odată cu cererea de operare a modificărilor adresată angajatorului.

Art.132 (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați sindicatele semnatare ale prezentului contract de a susține și de a participa neîngradit în timpul lor liber la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

(2) Angajatorul poate să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearca sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale.

Art.133 (1) Instituția poate să asigure în incinta ei gratuit, spațiul și mobilierul necesar desfășurării activității sindicale, linii de comunicare interioară, sala de ședință pentru întrunirile organizațiilor sindicale și acces la un program informatic legislativ pentru toate părțile semnatare.

(2) Instituția va facilita participarea salariaților aflați în activitate la locul de muncă prin învoire în vederea participării pentru cel mult 1 oră/o dată semestrial la ședințele/adunările/sesiunile organizate de sindicatul din care fac parte cu desfășurare în incinta instituției.

CAPITOLUL XII - DISPOZIȚII FINALE

Art.134 Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia.

Executarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă încheiat este obligatorie pentru părți. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art.135 Comunicările legate de executarea prezentului contract colectiv de muncă, respectiv comunicările legate de executarea contractelor individuale de muncă, inclusiv comunicarea de adrese, note interne, circulare, dispoziții, decizii, notificări sau alte acte de natură similară celor de mai înainte se pot comunica și în format electronic pe adresele de e-mail comunicate de către părți.

Tot așa, comunicarea indicatorilor anuali privind criteriile de evaluare personală pot fi aduse la cunoștința angajaților prin comunicare acestora pe adresele de e-mail ale acestora.

Angajatorul poate elabora o procedură privind comunicările legate de raporturile de muncă.

Angajator

Sindicate



Art.136 Salariații membri ai sindicatelor semnatare au dreptul să poarte la echipamentul de muncă însemnele organizației sindicale specifice alături de logoul spitalului.

Art.137 În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unitate, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Art.138 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților și produce efecte pentru toți salariații potrivit legii.

Art.139 (1) Clauzele contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate vor fi puse în acord cu clauzele prezentului contract, după caz.

(2) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină hotărâri a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

Art.140 Prezentul contract colectiv de muncă începe să își producă efectele o dată cu înregistrarea lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Covasna.

Spitalul Județean de
Urgență
„Dr. Folyán Kristóf”
Sfântu Gheorghe

Sindicatul Sanitas
Covasna

Sindicatul Solidaritatea
Sanitară Covasna



András-Nagy Róbert
Manager

Balog Éva
Director financiar-
contabil

Dr. Keresztesi Arthur
Director medical

Molnár Enikő
Director de îngrijiri



Neagovici Vasile Cătălin
Președinte

Kolez Miklós
Prim-Vicepreședinte

Calinic Luana
Viceșef

Văcăruș Sorin
Gheorghe
Co-președinte

Csutak Levente
Co-președinte



Angajator

Sindicate

ANEXA nr. 1

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare

1. Comisia paritară la nivel de unitate va fi compusă 8 membri după cum urmează:

- 2 reprezentanți ai Sindicatului Sanitas Covasna,
- 2 reprezentanți ai Sindicatului Solidaritatea Sanitară Covasna,
- 4 reprezentanți ai angajatorului.

Membrii comisiei paritare vor fi desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Covasna.

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

3. Cererea de convocare a comisiei paritare va cuprinde cel puțin următoarele:

- Problema propusă spre soluționare.
- Documente relevante privitoare la solicitare, eventual cele solicitate de la cealaltă parte.

4. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

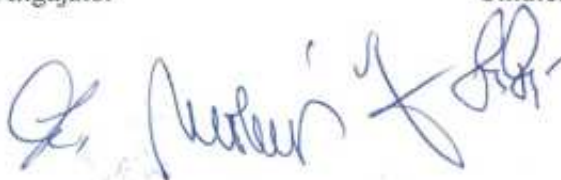
5. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

6. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.

7. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitatea unității, la solicitarea uneia dintre părți.

Angajator

Sindicate



41



ANEXA nr. 2

Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru potrivit art.2 din Ordinul nr.870/2004 și alimentația de protecție conform art. 14 din Legea nr. 319/2006

A. Reducerea timpului normal de lucru :

1. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în anatomie patologică și în medicina legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi: **6 ore/zi.**
2. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală: **6 ore/zi.**
3. Personalul sanitar cu pregătire superiară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară doar activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: **6 ore/zi.**
4. Medicii și farmaciștii, psihologii din unitățile din sectorul sanitar: **7 ore/zi.**
5. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: **7 ore/zi.**
6. Personalul sanitar și personalul nsanitar auxiliar care lucrează în stațiile de sterilizare: **7 ore/zi.**

B. Alimentația de protecție se acordă conform art. 14 din Legea nr. 319/2006 personalului din:

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: **1/2 litri de lapte/zi/persoană.**
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, Serviciul de medicină legală, de citologie, de radiologie: **1/2 l lapte/zi lucrată /persoană.**
3. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție, lucrători de curte: **1/2 l minerală/zi lucrată /persoană.**
4. Stația de sterilizare, bloc alimentar: **1/2 l apă minerală/zi lucrată /persoană.**
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare: **1/2 l apă minerală/zi lucrată /persoană.**
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: **1/2 l apă minerală/zi lucrată /persoană.**
7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: **1/2 l apă minerală/zi lucrată /persoană.**
8. Centrala termică: **1 litru apă minerală/zi lucrată/persoană.**
9. Stație de clorinare: **1/2 litri apă minerală/zi/persoană.**
10. Laboratorul de analize fizico-chimice: **1/2 litri apă minerală/zi/persoană.**
11. Magazie centrală de materiale: **1/2 litri apă minerală/zi/persoană.**

Angajator

Sindicate



ANEXA nr. 3

Concedii și zile libere

CAP. 1 Concediu de odihnă suplimentar

(1) Se acordă salariaților un numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității după cum urmează:

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - dezinfecție, dezinseție, deratizare;
 - stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
 - călcatul cu presa.
2. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații ortopedie, traumatologie.
3. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
4. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi de chirurgie.

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
2. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
3. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări chimice, toxicologie, biologice, biochimice, microbiologice, virusologie, inframicrobiologice, parazitologice.
4. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în unități, secții și compartimente cu paturi de ortopedie și traumatologie.
5. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru.
6. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale.

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
2. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate în permanentă.
3. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid.
4. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.

Angajator

Sindicate



43



5. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar are lucrează în stațiile centrale de sterilizare.
6. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în blocul deoperator și blocul de nașteri.

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
2. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar – sanitar care lucrează în secții de neonatologie și neurologie.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în punctele de transfuzii de spital, în laboratoarele de endoscopie intervențională.

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în compartimente de oncologie medicală, hematologie.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar-sanitar din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în secții și compartimente de terapie intensivă și hemodializă.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin structurile de primire a urgențelor (U.P.U. – SMURD, UPU), precum și operatorii - registratorii de urgență.

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care își desfășoară activitatea în Laboratorul de imagistica medicală.

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează la autopsie, prosecturi, în laboratorul de anatomie patologică și de medicină legală.

(2) Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar ce se acordă pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de timpul efectiv lucrat pe locul de muncă respectiv.

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

(4) Anexa de față se aplică începând cu anul 2024.

CAP. 2 Zile libere plătite

Angajator

Sindicate

44

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

- a) căsătoria (fie căsătoria legală, fie căsătoria religioasă, după caz) salariatului/salariatei - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) căsătoria (fie căsătoria legală, fie căsătoria religioasă, după caz) copilului salariatului/salariatei - 3 zile;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților - 5 zile;
- e) decesul bunicilor și socrilor - o (1) zi;

(2) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită și condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea copilului.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea salariatului de către conducerea instituției imediat înainte sau după data evenimentului, pe baza actelor doveditoare ce vor fi prezentate în maxim 5 zile lucrătoare după eveniment.

(3) În situația în care un salariat se află în concediu de odihnă și se produce vreun eveniment de la alin. (1) de mai sus, acesta poate beneficia de suspendarea concediului de odihnă.

CAP. 3 Concediu de îngrijitor

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Prin excepție, părțile pot stabili de comun acord în situații individuale o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

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

CAP. 4 Absența justificată

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

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

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

Angajator   

Sindicate 

ANEXA nr.4

Hărțuirea sexuală și hărțuirea psihologică (mobbing)

I. Hărțuirea sexuală

1. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.
2. Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul.
3. Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.
4. Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
5. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.
6. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.
7. Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.
8. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.
9. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.
10. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și hărțuitorului.
11. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.
12. Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.
13. Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.
14. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

Angajator

Sindicate

Sindicate





ANEXA nr. 5

Abateri disciplinare

Art. 1 Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Art. 2 Sancțiunile dispuse cu nerespectarea art. 1 sunt lovite de nulitate.

Art. 3 Constituie abateri disciplinare următoarele:

- a) nerespectarea programului de lucru privind orele de sosire și de plecare de la serviciu;
- b) nerespectarea disciplinei muncii și/sau neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu;
- c) prezența la serviciu sub influența băuturilor alcoolice;
- d) nerespectarea art.29 alin. 3 din prezentul contract;
- e) orice altă situație care aduce grave prejudicii unității și perturbă desfășurarea normală a activității,
- f) cele reglementate în Regulamentul intern, contractul individual de muncă, sau alte regulamente,
- g) orice comentariu, postare sau distribuire a unor materiale, informații pe rețelele de socializare, care au legătură cu organizarea și/sau desfășurarea activității instituției și care afectează sau poate afecta în mod negativ imaginea Spitalului,
- h) comentarii și/sau postări ale angajaților care aduc atingere sau care încalcă dispozițiile legale referitoare la drepturile pacientului.

Art. 4 Munca sub influența alcoolului, indiferent de categoria de personal, reprezintă o abatere disciplinară deosebit de gravă ce atrage ca sancțiune desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă chiar și la prima constatare.

Art. 5 Fumatul în incinta instituției este strict interzisă, folosirea de rechizite de fumat care ar putea provoca incendii, folosirea de flacăra deschisă în alte condiții decât cele stabilite prin legislație, reprezintă o abatere disciplinară deosebit de gravă ce atrage ca sancțiune desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă chiar și la prima constatare.

Art. 6 (1) În funcție de gravitatea faptei comise și constatate, se pot dispune următoarele sancțiuni:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată de maxim 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de la 1 la 3 luni cu 5 - 10%;
- d) reducerea salariului de bază și / sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de la 1 la 3 luni cu 5 - 10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

(4) Pentru abaterile disciplinare prevăzute la art.3 lit. g) și h) sancțiunea aplicată este Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Angajator

Sindicate

(4) Sancțiunea disciplinară se radiează de drept în termen de 12 luni de la aplicare dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în această perioadă prin decizia scrisă a angajatorului.

Art. 7 Dispunerea sancțiunii prevăzută la art. 4 alin. 1 pct. f) a unui salariat membru al sindicatului se poate face numai cu informarea reprezentanților sindicatelor și a reprezentanților salariaților.

Angajator Sindicate

[Signature] *[Signature]*



[Handwritten letter 'K']

ANEXA nr. 6

Evaluarea profesională

(1) Cauza desfacerii contractului individual de muncă reglementat de lit. d) al art. 61 din Codul muncii, respectiv situația în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă apare în două situații:

- i. necoresponderea profesională bazată pe modul de îndeplinire a atribuțiilor profesionale;
- ii. necoresponderea profesională bazată pe evaluarea periodică a performanțelor profesionale.

(2) Necoresponderea profesională bazată pe modul de îndeplinire a atribuțiilor profesionale poate fi declanșat în urma unor greșeli, executări deficitare sau necorespunzătoare a sarcinilor, sau alte situații obiective asemănătoare constatate de angajator.

(3) Constatarea se face în baza unei proceduri care cuprinde testarea teoretică a cunoștințelor salariatului legat de executarea sarcinilor și atribuțiilor de serviciu în cadrul unei comisii numite de către managerul spitalului.

(4) Din comisie vor face parte specialiști în domeniul în care activează salariatul. Reprezentantul organizației sindicale din care face parte salariatul sau, după caz, al reprezentanților salariaților, va face parte din comisie în calitate de observator.

(5) Comisia de evaluare elaborează testele pentru proba scrisă de verificare a cunoștințelor potrivit procedurii interne de angajare pentru funcția respectivă. Asociația profesională din care face parte salariatul după caz, organizația sindicală, reprezentanții salariaților vor putea avea propuneri în privința testelor.

(6) Punctajul maxim este de 100 puncte, corespunzător notei 10. În situația în care există diferențe mai mari de zece puncte între punctajele acordate de membrii comisiei de concurs, președintele reverifică și stabilește punctajul definitiv.

(7) Rezultatul testului se aduce la cunoștința salariatului în maxim 24 h după proba scrisă prin afișare sau desfășurarea lucrărilor în fața salariatului după caz. Salariatul care a obținut la proba scrisă de verificare a cunoștințelor o nota mai mică de 7,00 sunt declarați respinși cu consecința încetării contractului de muncă în temeiul lit. d) al art. 61 din Codul muncii.

(8) Comisia poate decide în sensul organizării unei **probe practice**, situație în care evaluarea salariatului va avea două etape.

(9) Proba practică se desfășoară în cadrul unei secții/compartiment/birou similar (medical sau chirurgical sau administrativ) celui în care își desfășoară activitatea salariatul și constă din verificarea aptitudinilor practice într-o sau mai multe situații date în funcție de decizia comisiei. Decizia comisiei se consemnează în proces verbal și se aduce la cunoștința salariatului supus evaluării înainte de începerea probei scrise.

(10) Pentru desfășurarea acesteia salariatul va alege prin tragere la sorți, un/mai multe subiecte care vor constitui tema/temele probei practice. Instituția va pune la dispoziția candidaților materialele necesare, instrumentele, aparatura și cadrul pentru buna desfășurare a acestei probe.

Angajator
Sindicate



50

(11) Fiecare membru al comisiei de evaluare acordă punctele pentru proba practică pe fișa probei stabilită în cadrul comisiei. Punctajul final pentru această probă, este media punctelor acordate de fiecare membru al comisiei de concurs.

(12) După finalizarea etapei/etapelor de evaluare se calculează media finală care este media aritmetică a notelor obținute la fiecare probă de evaluare. Obținerea de către salariat a unei note mai mici de 7,00 constituie cauză de încetare a contractului individual de muncă reglementat de lit. d) al art. 61 din Codul muncii, respectiv salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

(13) Procedura stabilită în cele de mai sus, se poate declanșa și în urma sesizărilor din partea terțelor persoane cu privire la îndeplinirea defectuoasă sau neîndeplinirea sarcinilor de serviciu de către un salariat al instituției.

(14) Procedura stabilită în cele de mai sus nu poate fi declanșată într-un an calendaristic mai mult de o dată pentru același salariat.

(15) Necoresponderea profesională bazată se constată în cadrul evaluării periodice a performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual de execuție și conducere și se face în temeiul criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale aprobate prin Hotărâre a Consiliului Județean Covasna și ai indicatorilor asumați/stabiliți anual și comunicați angajaților.

(16) Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale aplicabile la nivelul spitalului sunt cele prevăzute în Anexele .../a-.../... la prezenta și modifică de drept orice acorduri sau dispoziții contrare cuprinse în alte documente uni- sau bilaterale.

(17) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului de execuție și conducere reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual, prin compararea gradului și modului de îndeplinire a criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale stabilite cu rezultatele obținute în mod efectiv de către salariat, pe parcursul unui an calendaristic în urma căruia salariatul primește un calificativ.

(18) Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale obținut de către angajat în fișa de evaluare menționat, după cum urmează:

- a. se acordă calificativul nesatisfăcător salariaților care:
 - i. fie au obținut nota finală între 1,00-2,50,
 - ii. fie au obținut notă finală mai mare de 2,50 și au atins un punctaj sub 3,01 la mai multe (peste un criteriu) criterii de evaluare a performanțelor profesionale individuale din cele stabilite ca și criterii critice;
- b. se acordă calificativul satisfăcător salariaților care:
 - i. fie au obținut nota finală între 2,51-3,50,
 - ii. fie au obținut o notă finală mai mare de 3,50 și au atins un punctaj sub 3,01 la un criteriu dintre criterii de evaluare a performanțelor profesionale individuale stabilite ca și criterii critice;
- c. se acordă calificativul bine în cazul situării notei finale între 3,51-4,50 și îndeplinirea cumulativă a condiției obținerii la fiecare criteriu de evaluare a performanței a unei note mai mari de 3;

Angajator

Sindicate

- d. se acordă calificativul foarte bine în cazul situării notei finale între 4,51-5,00 și îndeplinirea cumulativă a condiției obținerii la fiecare criteriu de evaluare a performanței a unei note mai mari de 3.

(19) Obținerea în cadrul procesului de evaluare a performanțelor individuale al calificativului nesatisfăcător sau satisfăcător, reprezintă că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat și constituie cauză de încetarea contractului individual de muncă reglementat de lit. d) al art. 61 din Legea nr.53/2003 privind Codul muncii.

(20) Procedurile de mai sus pot fi completate prin Regulamentul intern.

Angajator


Sindicate




ANEXA nr. 6/a
Criterii de evaluare a performanțelor medicilor șefi de structuri medicale

Angajator



Sindicate







Denumire criteriu de evaluare a performanțelor profesionale individuale		Intensitatea criteriului	Interval de punctaj	Explicație
Performanța activității structurii medicale coordonate	Număr total consultații efectuate și validate în ambulatoriul spitalului în cabinetele aflate în coordonare.	Critic	Punctaj 1-5	Indicatorul reprezintă procentul de 90% din suma consultațiilor posibile a fi efectuate în cadrul programului de policlinică al medicilor. La stabilirea valorii indicatorului, nu se iau în calcul zile de repaus legal, zilele de concediu de odihnă, respectiv zilele de concediu de boală mai mari de 5 zile. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
	Număr cazuri spitalizare continuă externate și validate la nivel de structură coordonată.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
	Număr cazuri spitalizare de zi validate la nivel de structură coordonată.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
	Durata medie de spitalizare (DMS) la nivel de structură coordonată.		Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
	Rata utilizare paturi la nivel de structură coordonată		Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
	ICM realizat la nivel de structură coordonată.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct.

Angajator  Sindicate  

			- 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct. Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -1,51%, respectiv +1,51% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% - +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Valoarea medie a analizelor medicale de laborator pentru pacienții externati la nivel de structură coordonată.	Critic	Punctaj 1-5	
Valoarea medie a investigațiilor de imagistică medicală pentru pacienții externati la nivel de structură coordonată.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -1,51%, respectiv +1,51% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% și +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Costuri cu medicamente pentru pacienții externati la nivel de structură coordonată.		Punctaj 1-5	Realizare între -2% și +2% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -2,01%, respectiv +2,01% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% - +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Costul cu antibiotice pe zi de îngrijire pentru pacienții externati la nivel de structură coordonată.		Punctaj 1-5	Realizare între -2% și +2% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -2,01%, respectiv +2,01% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% - +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Număr intervenții chirurgicale efectuate la nivel de structură coordonată.		Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Proportia intervențiilor chirurgicale efectuate cu tehnici minim invazive față de intervențiile chirurgicale clasice.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit

Angajator

Sindicate

55

[Signature]

[Signature]



Număr intervenții endoscopice la nivel de structură coordonată.		Punctaj 1-5	- 1 pct. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Rata operabilității la nivel de structură coordonată.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Număr reintervenții în timpul episodului de internare.		Punctaj 1-5	Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -2 % și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -2,5% și -2,01%, respectiv +2,01% și +2,5% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -3% și -2,51%, respectiv +2,51% și +3% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 3,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Număr reintervenții într-o perioadă de 28 de zile după episodul de internare.		Punctaj 1-5	Realizare între -0,5% și +0,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -1 % și -0,51%, respectiv +0,51% și +1% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -1,5% și -1,01%, respectiv +1,01% și +1,5% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -2% și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 2,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Venituri realizate raportate la un pat		Punctaj 1-5	Realizare între -0,5% și +0,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -1 % și -0,51%, respectiv +0,51% și +1% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -1,5% și -1,01%, respectiv +1,01% și +1,5% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -2% și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 2,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Cheltuieli realizate în secție raportate la un pat		Punctaj 1-5	Realizare între -0,5% și +0,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -1 % și -0,51%, respectiv +0,51% și +1% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -1,5% și -1,01%, respectiv +1,01% și +1,5% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -2% și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 2,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Cheltuieli realizate în secție raportat la un bolnav	Critic	Punctaj 1-5	Realizare între -0,5% și +0,5% a indicatorului stabilit - 5 pct.

Angajator

Sindicate

			Realizare între -1 % și -0,51%, respectiv +0,51% și +1% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între -1,5% și -1,01%, respectiv +1,01% și +1,5% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între -2% și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 2,01\%$ față de indicatorului stabilit – 1 pct.
Rata mortalității pe nivel de structură medicală (%)	Punctaj 1-5		Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Rata infecțiilor asociate asistenței medicale, pe total structură medicală (%)	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Număr pacienți la care s-au dezvoltat flebite în timpul internării la nivel de structură coordonată	Punctaj 1-5		Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Procentul pacienților la care s-au dezvoltat flebite în timpul internării din numărul total de pacienți tratați prin spitalizare continuă	Punctaj 1-5		Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Număr pacienți la care s-au dezvoltat escare în timpul internării la nivel de structură coordonată	Punctaj 1-5		Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Procentul pacienților la care s-au dezvoltat escare în timpul internării din numărul total de pacienți tratați prin spitalizare continuă	Punctaj 1-5		Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.

Angajator

Syndicate

Abilități profesionale	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu	Critic	Punctaj 1-5	Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct. Calitatea execuției sarcinilor de serviciu de către medic se reflectă în asistența medicală de calitate are este: - Eficient – acordă servicii medicale bazate pe dovezi pentru cei care au nevoie de ele. 1 pct. - Eficace – serviciile medicale se acordă prin maximizarea beneficiilor resurselor disponibile, respective prin utilizarea țintită, și fără risipă a resurselor. 1 pct. - La timp – reducerea timpilor de spitalizare cu precădere printr-un management adecvat al cazului. 1 pct. - Echitabil – furnizarea de îngrijiri care nu variază în calitate în funcție de gen, etnie, locație geografică și statut socio-economic. 0,5 pct. - Integrat – furnizarea de asistență medicală prin implicarea justificată diferitelor specialități. 0,5 pct. - Sigur – evitarea vătămării persoanelor cărora le este destinată îngrijirea, inclusiv prin optimizarea investigațiilor, respectiv a tratamentului. 0,5 pct. - Centrat pe oameni – oferirea de îngrijiri care răspunde preferințelor, nevoilor și valorilor individuale. 0,5 pct.
	Cunoașterea și aplicarea procedurilor, protocoalelor, reglementărilor și cerințelor, conform cărora se execută diferite activități medicale.	Critic	Punctaj 1-5	Cunoașterea și aplicarea procedurilor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea protocoalelor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea reglementărilor legale. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea altor reglementări (ghiduri, circulare, note interne, metodologii, etc.). 1,25 pct.
	Neconformitatea întocmirii documentelor și/sau documentăției medicale		Punctaj 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
	Număr consultații efectuate și validate în ambulatoriul spitalului.	Critic	Punctaj 1-5	Indicatorul reprezintă procentul de 90% din suma consultațiilor posibile a fi efectuate în cadrul programului de policlinică al medicului. La stabilirea valorii indicatorului, nu se iau în calcul zile de repaus legal, zilele de concediu de odihnă, respectiv zilele de concediu de boală mai mari de 5 zile. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
	Număr cazuri spitalizare continuă validate.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct.

Angajator

Sindicate

58

Număr cazuri spitalizare de zi validate.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct.
			Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct.
Durata medie de spitalizare (DMS).		Punctaj 1-5	Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct.
ICM realizat.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct.
			Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct.
Proportia ICM față de ICM în specialitatea respectivă.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Valoarea medie a analizelor medicale de laborator pentru pacienții externați de medicul curant într-o perioadă dată.		Punctaj 1-5	Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -1,51%, respectiv +1,51% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% și +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Proportia valorii medii a analizelor medicale față de media la nivel de specialitate.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit

Angajator

Sindicate

59

[Handwritten signatures and stamps]

[Red circular stamp: COVASNA JUDEȚULUI]

[Handwritten signature: K]

Valoarea medie a investigațiilor de imagistică medicală pentru pacienții externai de medicul curant într-o perioadă dată.	Punctaj 1-5	- 1 pct. Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -1,51%, respectiv +1,51% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% și +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Proportia valorii medii a investigațiilor de imagistică medicală față de media la nivel de specialitate.	Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Număr medicamente raportate pe un ciclu de tratament - cazuri internate.	Punctaj 1-5	Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -2 % și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -2,5% și -2,01%, respectiv +2,01% și +2,5% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -3% și -2,51%, respectiv +2,51% și +3% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 3,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Costul mediu cu medicamente pentru pacienții externai de medicul curant.	Punctaj 1-5	Realizare între -2% și +2% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -2,01%, respectiv +2,01% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% - +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Proportia valorii medii a costuri cu medicamente pe zi de îngrijire față de media la nivel de specialitate.	Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Costul mediu cu antibiotice pe zi de îngrijire pentru pacienții externai de medicul curant.	Punctaj 1-5	Realizare între -2% și +2% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -2,01%, respectiv +2,01% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% - +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Proportia cazurilor în care terapia antibiotică	Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit

Angajator

Sindicate

ținută a fost începută după un examen microbiologic.			- 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Număr intervenții chirurgicale efectuate.	Punctaj 1-5		Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Proporția intervențiilor chirurgicale efectuate cu tehnici minim invazive față de intervențiile chirurgicale clasice.	Punctaj 1-5		Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Număr intervenții endoscopice.	Punctaj 1-5		Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Proporția intervențiilor endoscopice față de endoscopiile efectuate în total la nivel de specialitate.	Punctaj 1-5		Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Rata operabilității.	Punctaj 1-5		Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Număr reintervenții în timpul episodului de internare.	Punctaj 1-5		Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -2 % și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -2,5% și -2,01%, respectiv +2,01% și +2,5% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -3% și -2,51%, respectiv +2,51% și +3% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 3,01\%$ față de

Angajator



Sindicate





Orientare către pacient	Număr reintervenții într-o perioadă de 28 de zile după episodul de internare.		Punctaj 1-5	indicatorului stabilit – 1 pct. Realizare între -0,5% și +0,5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între -1 % și -0,51%, respectiv +0,51% și +1% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între -1,5% și -1,01%, respectiv +1,01% și +1,5% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între -2% și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 2,01\%$ față de indicatorului stabilit – 1 pct.
	Proportia reintervențiilor chirurgicale față de reintervențiile efectuate în total la nivel de specialitate.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Identifică oportunitățile și face propuneri de îmbunătățire a serviciilor, respectiv de creștere a gradului de satisfacție al pacienților la nivelul structurii coordonate.	Critic	Punctaj 1-5	Punctajul se va stabili proporțional cu indicatorul asumat, raportat la propunerile documentate și implementate la nivelul activității secției/mai multor secții/al spitalului de la 1-5 unde punctajul 1 reprezintă 0 propuneri formulate, iar 5 înseamnă indicatorul asumat.
	Identifică și anticipează cerințele, așteptările și nevoile reale, individuale ale pacienților legate de evoluția bolii.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Are o atitudine mereu decentă, agreabilă și politicoasă.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Rezolvă problemele înainte ca acestea să genereze nemulțumiri, tensiuni sau complicații.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Abilitățile personale	Orientat către performanță.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Se preocupă de actualizarea permanentă a cunoștințelor profesionale și însușirea de noi abilități profesionale.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Capacitatea de a lua decizii în situații de stres.		Punctaj 1-5	Foarte înalt – 5 pct. Înalt – 4 pct. Mediu – 3 pct. Mic – 2 pct. Foarte mic – 1 pct.
	Motivează și își inspiră colegii pentru ridicarea	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct.

Angajator

Sindicate

nivelului calității activității.				De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Comunică folosind un limbaj respectuos.	Critic	Punctaj 1-5		Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Loial, perseverent și total implicat în activitățile desfășurate de echipa din care face parte și/sau coordonată.		Punctaj 1-5		Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Disponibilitatea de a-și asuma sarcini și responsabilități suplimentare.	Critic	Punctaj 1-5		Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Acționează asigurând un climat de bună colaborare la nivelul structurii coordonate și/sau în relația cu celelalte structuri medicale.	Critic	Punctaj 1-5		Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Își împărtășește experiența și cunoștințele altor angajați.	Critic	Punctaj 1-5		Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Ascultă cu atenție și/sau dezvoltă opiniile, ideile sau problemele în timpul discuțiilor.		Punctaj 1-5		Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Își discută direct și deschis părerile profesionale cu colegii și/sau șefii ierarhici.		Punctaj 1-5		Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Își asumă responsabilitatea pentru rezultatele acțiunilor proprii și ale echipei coordonate.	Critic	Punctaj 1-5		Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.

Angajator

Sindicate

[Handwritten signatures of the Employer and the Syndicate]

63
[Red circular stamp and handwritten signature]

ANEXA nr.6/b
Criterii de evaluare a performanțelor medicilor specialiști – medicale/chirurgicale

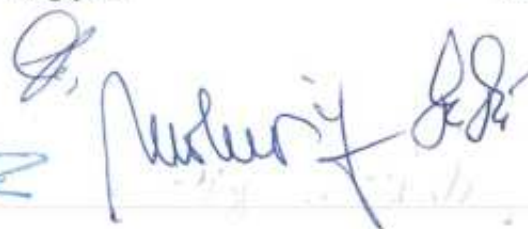
Angajator
Sindicate

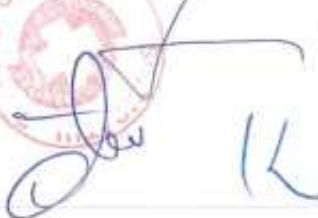
The bottom of the page features two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is more stylized, while the one on the right is more legible. To the right of the second signature is a red circular stamp. The stamp contains the text 'ANEXA nr.6/b' and 'Criterii de evaluare a performanțelor medicilor specialiști – medicale/chirurgicale' around a central emblem.

Abilități profesionale	Denumire criteriu de evaluare a performanțelor profesionale individuale	Intensitatea criteriului	Interval de punctaj	Explicație
	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu	Critic	Punctaj 1-5	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu de către medic se reflectă în asistența medicală de calitate are este: - Efficient – acordă servicii medicale bazate pe dovezi pentru cei care au nevoie de ele. maxim 1 pct. - Eficace – serviciile medicale se acordă prin maximizarea beneficiilor resurselor disponibile, respective prin utilizarea țintită, și fără risipă a resurselor. maxim 1 pct. - La timp – reducerea timpilor de spitalizare cu precădere printr-un management adecvat al cazului. maxim 1 pct. - Echitabil – furnizarea de îngrijiri care nu variază în calitate în funcție de gen, etnie, locație geografică și statut socio-economic. maxim 0,5 pct. - Integrat – furnizarea de asistență medicală prin implicarea justificată diferitelor specialități. maxim 0,5 pct. - Sigur – evitarea vătămării persoanelor cărora le este destinată îngrijirea, inclusiv prin optimizarea investigațiilor, respectiv a tratamentului. maxim 0,5 pct. - Centrat pe oameni – oferirea de îngrijiri care răspunde preferințelor, nevoilor și valorilor individuale. 0,5 pct.
	Cunoașterea și aplicarea procedurilor, protocoalelor, reglementărilor și cerințelor, conform cărora se execută diferite activități medicale.	Critic	Punctaj 1-5	Cunoașterea și aplicarea procedurilor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea protocoalelor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea reglementărilor legale. 1,25 pct.
	Neconformitatea întocmirii documentelor și/sau documentației medicale		Punctaj 1-5	Cunoașterea și aplicarea altor reglementări (ghiduri, circulare, note interne, metodologii, etc.). 1,25 pct. Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Număr consultații efectuate și validate în ambulatoriul spitalului.	Critic	Punctaj 1-5	Indicatorul reprezintă procentul de 90% din suma consultațiilor posibile a fi efectuate în cadrul programului de policlinică al medicului. La stabilirea valorii indicatorului, nu se iau în calcul zile de repaus legal, zilele de concediu de odihnă, respectiv zilele de concediu de boală mai mari de 5 zile. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Proporția numărului de		Punctaj	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct.

Angajator

Sindicate

consultații efectuate și validate față de numărul de consultații efectuate și validate în specialitatea respectivă.		1-5	Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Număr cazuri spitalizare continuă validate.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Proportia numărului de cazuri spitalizare continuă validate față de numărul de cazuri efectuate și validate în specialitatea respectivă.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Număr cazuri spitalizare de zi validate.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Proportia numărului de cazuri spitalizare de zi validate față de numărul de cazuri efectuate și validate în specialitatea respectivă.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Durata medie de spitalizare (DMS).	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Proportia DMS față DMS în specialitatea respectivă.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.

Angajator

Sindicate

ICM realizat.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Proporția ICM față de ICM în specialitatea respectivă.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Valoarea medie a analizelor medicale de laborator pentru pacienții externai de medicul curant.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între -4% și -1,51%, respectiv +1,51% și +4% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% - +8% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit – 1 pct.
Proporția valorii medii a analizelor medicale față de media la nivel de specialitate.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Valoarea medie a investigațiilor de imagistică medicală pentru pacienții externai de medicul curant.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între -4% și -1,51%, respectiv +1,51% și +4% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% și +8% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit – 1 pct.
Proporția valorii medii a investigațiilor de imagistică medicală față de media la nivel de specialitate.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Număr medicamente raportate pe un ciclu de tratament – cazuri internate.		Punctaj 1-5	Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între -2 % și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit – 4 pct.

Angajator

Sindicate

67







1K

			Realizare între -2,5% și -2,01%, respectiv +2,01% și +2,5% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -3% și -2,51%, respectiv +2,51% și +3% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 3,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Costul mediu cu medicamente pentru pacienții externți de medicul curant.		Punctaj 1-5	Realizare între -2% și +2% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -2,01%, respectiv +2,01% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% și +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Proporția valorii medii a costuri cu medicamente pe zi de îngrijire față de media la nivel de specialitate.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Costul mediu cu antibiotice pe zi de îngrijire pentru pacienții externți de medicul curant.		Punctaj 1-5	Realizare între -2% și +2% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -2,01%, respectiv +2,01% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% și +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Proporția cazurilor în care terapia antibiotică ținută a fost începută după un examen microbiologic.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Număr intervenții chirurgicale efectuate.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Proporția intervențiilor chirurgicale efectuate cu tehnici minim invazive față de intervențiile chirurgicale clasice.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.

Angajator



Sindicat



Orientare	Număr intervenții endoscopice.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
	Proportia intervențiilor endoscopice față de endoscopiile efectuate în total la nivel de specialitate.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
	Rata operabilității.		Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
	Număr reintervenții în timpul episodului de internare.		Punctaj 1-5	Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -2 % și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -2,5% și -2,01%, respectiv +2,01% și +2,5% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -3% și -2,51%, respectiv +2,51% și +3% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de ±3,01% față de indicatorului stabilit - 1 pct.
	Număr reintervenții într-o perioadă de 28 de zile după episodul de internare.		Punctaj 1-5	Realizare între -0,5% și +0,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -1 % și -0,51%, respectiv +0,51% și +1% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -1,5% și -1,01%, respectiv +1,01% și +1,5% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -2% și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de ±2,01% față de indicatorului stabilit - 1 pct.
	Proportia reintervențiilor chirurgicale față de reintervențiile efectuate în total la nivel de specialitate.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
	Identifică oportunitățile și face propuneri de îmbunătățire a serviciilor, respectiv de creștere a gradului de satisfacție al		Punctaj 1-5	Punctajul se va stabili proporțional cu indicatorul asumat, raportat la propunerile documentate și implementate la nivelul activității secției sau a mai multor secții de la 1-5 unde punctajul 1 reprezintă 0

Angajator

Sindicate

[Handwritten signatures of Angajator and Sindicate]

69
[Red circular stamp and handwritten signature]

pacienților.			proponeri formulate, iar 5 înseamnă indicatorul asumat.
Identifică și anticipează cerințele, așteptările și nevoile reale, individuale ale pacienților legate de evoluția bolii.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Are o atitudine mereu decentă, agreabilă și politicoasă.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Rezolvă problemele înainte ca acestea să genereze nemulțumiri, tensiuni sau complicații.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Orientat către performanță.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Se preocupă de actualizarea permanentă a cunoștințelor profesionale și însușirea de noi abilități profesionale.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Capacitatea de a lua decizii în situații de stres/criză.		Punctaj 1-5	Foarte înalt – 5 pct. Înalt – 4 pct. Mediu – 3 pct. Mic – 2 pct.
Motivează și își inspiră colegii pentru ridicarea nivelului calității activității.		Punctaj 1-5	Foarte mic – 1 pct Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Comunică folosind un limbaj respectuos.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Loial, perseverent și total implicat în activitățile desfășurate de echipa din care face parte.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Disponibilitatea de a-și asuma sarcini și responsabilități suplimentare.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Acționează asigurând un climat de bună colaborare.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Își împărtășește experiența și cunoștințele altor angajați.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct.

Angajator

Sindicate

Ascultă cu atenție și/sau dezvoltă opiniile, ideile sau problemele în timpul discuțiilor.	Punctaj 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.
Își discută direct și deschis părerile profesionale cu colegii și/sau șefii ierarhici.	Punctaj 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.
Își asumă responsabilitatea pentru rezultatele acțiunilor proprii.	Punctaj 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct

Angajator

Sindicate

71

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



[Signature]

Criterii de evaluare a performanțelor medicilor specialiști anestezie și terapie intensivă

Angajator



Sindicate


The red stamp is circular with the text "COLEGIUL NAȚIONAL DE ANESTEZIE ȘI TERAPIE INTENSIVĂ" around the perimeter and a red cross in the center.

Abilități profesionale	Denumire criteriu de evaluare a performanțelor profesionale individuale	Intensitatea criteriului	Intervalul de punctaj	Explicație
	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu	Critic	Punctaj 1-5	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu de către medic se reflectă în asistența medicală de calitate are este: - Eficient – acordă servicii medicale bazate pe dovezi pentru cei care au nevoie de ele. 1 pct. - Eficace – serviciile medicale se acordă prin maximizarea beneficiilor resurselor disponibile, respective prin utilizarea țintită, și fără risipă a resurselor. 1 pct. - La timp – reducerea timpilor de spitalizare cu precădere printr-un management adecvat al cazului. 1 pct. - Echitabil – furnizarea de îngrijiri care nu variază în calitate în funcție de gen, etnie, locație geografică și statut socio-economic. 0,5 pct. - Integrat – furnizarea de asistență medicală prin implicarea justificată diferitelor specialități. 0,5 pct. - Sigur – evitarea vătămării persoanelor cărora le este destinată îngrijirea, inclusiv prin optimizarea investigațiilor, respectiv a tratamentului. 0,5 pct. - Centrat pe oameni – oferirea de îngrijiri care răspunde preferințelor, nevoilor și valorilor individuale. 0,5 pct.
	Cunoașterea și aplicarea procedurilor, protocoalelor, reglementărilor și cerințelor, conform cărora se execută diferite activități medicale.	Critic	Punctaj 1-5	Cunoașterea și aplicarea procedurilor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea protocoalelor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea reglementărilor legale. 1,25 pct.
	Neconformitatea întocmirii documentelor și/sau documentației medicale		Punctaj 1-5	Cunoașterea și aplicarea reglementărilor. 1,25 pct. Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Număr consultații de preanestezii acordate pacienților în timpul normal de lucru.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Proportia numărului de consultații de preanestezie acordate față de numărului de consultații de preanestezii acordate la nivel de secție.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Număr cazuri tratate pe secția de Terapie Intensivă.	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct.

Angajator

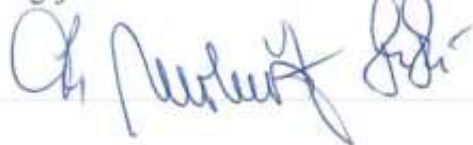
Sindicate



Proporția numărului de cazuri tratate față de numărului de cazuri tratate în total la nivel de secție.		Puncta j 1-5	Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct. Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Număr anestezii acordate pacienților în timpul normal de lucru.	Critic	Puncta j 1-5	Se va stabili câte un indicator pentru fiecare tip de anestezie în parte. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Proporția numărului de anestezii acordate față de numărul de anestezii acordate în specialitatea respectivă.		Puncta j 1-5	Se va stabili câte un indicator pentru fiecare tip de anestezie în parte Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Proporția numărului de anestezii acordate pentru pacienții operați față de numărul de anestezii acordate pacienților supuse la alte intervenții decât operațiile chirurgicale.		Puncta j 1-5	Se va stabili câte un indicator pentru fiecare tip de anestezie în parte Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Durata medie de spitalizare (DMS) pe secția de Terapie Intensivă.		Puncta j 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Proporția DMS față DMS în specialitatea respectivă.		Puncta j 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct.



Angajator



Sindicate



				Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Valoarea medie a analizelor medicale de laborator pentru pacienții externai de medicul curant.	Critic	Puncta j 1-5		Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -1,51%, respectiv +1,51% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% și +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Proportia valorii medii a analizelor medicale față de media la nivel de specialitate.		Puncta j 1-5		Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Valoarea medie a investigațiilor de imagistică medicală pentru pacienții externai de medicul curant într-o perioadă dată.	Critic	Puncta j 1-5		Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -1,51%, respectiv +1,51% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% și +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Proportia valorii medii a investigațiilor de imagistică medicală față de media la nivel de specialitate.		Puncta j 1-5		Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct.
Număr medicamente raportate pe un ciclu de tratament - cazuri internate.		Puncta j 1-5		Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -2% și -1,51%, respectiv +1,51% și +2% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -2,5% și -2,01%, respectiv +2,01% și +2,5% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -3% și -2,51%, respectiv +2,51% și +3% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 3,01\%$ față de indicatorului stabilit - 1 pct.
Valoarea medie a costului cu medicamente pentru pacienții externai de medicul curant.		Puncta j 1-5		Realizare între -2% și +2% a indicatorului stabilit - 5 pct. Realizare între -4% și -2,01%, respectiv +2,01% și +4% a indicatorului stabilit - 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit - 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% și +8% a indicatorului stabilit - 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului

Angajator

Sindicate

[Handwritten signatures and initials]



Proporția valorii medii a costuri cu medicamente față de media la nivel de specialitate.	Puncta j 1-5	stabil – 1 pct. Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Valoarea medie a costului antibioticului pentru pacienții externați de medicul curant.	Puncta j 1-5	Realizare între -2% și +2% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între -4% și -2,01%, respectiv +2,01% și +4% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% și +8% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit – 1 pct.
Proporția cazurilor în care terapia antibiotică ținută a fost începută după un examen microbiologic.	Puncta j 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Număr decese.	Puncta j 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Proporția numărul de decese față de media la nivel de specialitate.	Puncta j 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Număr resuscitări efectuate.	Puncta j 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Proporția numărului de resuscitări efectuate și numărul de resuscitări efectuate cu succes.	Puncta j 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct.

Angajator



Sindicate



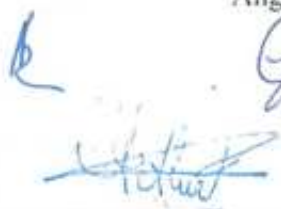


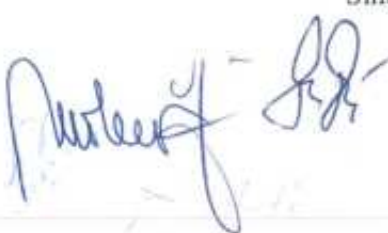
Orientare către născut	Identifică oportunitățile și face propuneri de îmbunătățire a serviciilor, respectiv de creștere a gradului de satisfacție al pacienților.		Puncta j 1-5	Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - 1 pct. Punctajul se va stabili proporțional cu indicatorul asumat, raportat la propunerile documentate și implementate la nivelul activității secției sau a mai multor secții de la 1-5 unde punctajul 1 reprezintă 0 propuneri formulate, iar 5 înseamnă indicatorul asumat.
	Identifică și anticipează cerințele, așteptările și nevoile reale, individuale ale pacienților legate de evoluția bolii.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
	Are o atitudine mereu decentă, agreabilă și politicoasă.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
Abilitățile personale	Rezolvă problemele înainte ca acestea să genereze nemulțumiri, tensiuni sau complicații.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
	Orientat către performanță.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
	Se preocupă de actualizarea permanentă a cunoștințelor profesionale și însușirea de noi abilități profesionale.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
	Capacitatea de a lua decizii în situații de stres.		Puncta j 1-5	Foarte înalt - 5 pct. Înalt - 4 pct. Mediu - 3 pct. Mic - 2 pct. Foarte mic - 1 pct.
	Motivează și își inspiră colegii pentru ridicarea nivelului calității activității.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
	Comunică folosind un limbaj respectuos.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
	Loial, perseverent și total implicat în activitățile desfășurate de echipa din care face parte.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
	Disponibilitatea de a-și asuma sarcini și responsabilități suplimentare.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
	Acționează asigurând un climat de		Puncta	Întotdeauna - 5 pct.

Angajator

Sindicate

77





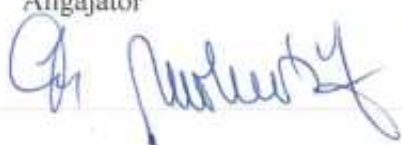




bună colaborare.		j 1-5	De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
Își împărtășește experiența și cunoștințele altor angajați.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
Ascultă cu atenție și/sau dezvoltă opiniile, ideile sau problemele în timpul discuțiilor.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
Își discută direct și deschis părerile profesionale cu colegii și/sau șefii ierarhici.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
Își asumă responsabilitatea pentru rezultatele acțiunilor proprii.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.



Angajator



Sindicate





Criterii de evaluare a performanțelor medicilor specialiști de imagistică medicală

Angajator

Sindicate

79


Denumire criteriu de evaluare a performanțelor profesionale individuale		Intensitatea criteriului	Intervalul de punctaj	Explicație
Abilități profesionale	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu	Critic	Punctaj 1-5	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu de către medic se reflectă în asistența medicală de calitate care este: - Eficient – acordă servicii medicale bazate pe dovezi pentru cei care au nevoie de ele. 1 pct. - Eficace – serviciile medicale se acordă prin maximizarea beneficiilor resurselor disponibile, respective prin utilizarea ținută, și fără risipă a resurselor. 1,5 pct. - La timp – reducerea timpilor de prelucrare cu precădere printr-un management adecvat al cazului. 1,5 pct. - Echitabil – furnizarea de îngrijiri care nu variază în calitate în funcție de gen, etnie, locație geografică și statut socio-economic. 0,5 pct. - Sigur – evitarea vătămării indirecte a persoanelor cărora le este destinată îngrijirea. 0,5 pct.
	Cunoașterea și aplicarea procedurilor, protocoalelor, reglementărilor și cerințelor, conform cărora se execută diferite activități medicale.	Critic	Punctaj 1-5	Cunoașterea și aplicarea procedurilor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea protocoalelor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea reglementărilor legale. 1,25 pct.
	Neconformitatea întocmirii documentelor și/sau documentației medicale		Punctaj 1-5	Cunoașterea și aplicarea reglementărilor. 1,25 pct. Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Număr investigații efectuate în timpul programului normal de lucru.	Critic	Punctaj 1-5	La stabilirea valorii indicatorului, nu se iau în calcul zile de repaus legal, zilele de concediu de odihnă, respectiv zilele de concediu de boală mai mari de 5 zile. Se stabilește câte un indicator pentru fiecare tip de investigație pentru care medicul are competență Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Proportia numărului de investigații efectuate și validate față de numărului de investigații efectuate în total pe structura respectivă.		Punctaj 1-5	Se va puncta fiecare tip de investigație în parte pentru care medicul are competență. Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Durata medie de timp de		Critic	Punctaj	Se va puncta fiecare tip de investigație în parte pentru

Angajator

Sindicate

80

Orientare către pacient	eliberare a rezultatului.		j 1-5	care medicul are competență. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Proportia medie a timpului de eliberare a rezultatului față de media timpului de eliberare a rezultatului în specialitatea respectivă.		Puncta j 1-5	Se va puncta fiecare tip de investigație în parte. Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Valoarea medie a investigațiilor refuzate după solicitare pe motiv de investigație solicitată nejustificat.		Puncta j 1-5	Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între -4% și -1,51%, respectiv +1,51% și +4% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% și +8% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare mai mare de ±8,01% față de indicatorului stabilit – 1 pct.
	Proportia numărului de investigații cu durata de eliberare a rezultatului depășit față de media la nivel de structură.		Puncta j 1-5	Se va puncta fiecare tip de investigație în parte. Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Identifică oportunitățile și face propuneri de îmbunătățire a serviciilor, respectiv de creștere a gradului de satisfacție al pacienților.		Puncta j 1-5	Punctajul se va stabili proporțional cu indicatorul asumat, raportat la propunerile documentate și implementate la nivelul activității secției/mai multor secții de la 1-5 unde punctajul 1 reprezintă 0 propuneri formulate, iar 5 înseamnă indicatorul asumat.
	Are o atitudine mereu decentă, agreabilă și politicoasă.		Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Abilitățile	Rezolvă problemele înainte ca acestea să genereze nemulțumiri, tensiuni sau complicații.		Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Orientat către performanță.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct.

Angajator

Sindicate

[Signature]

[Signature]

Se preocupă de actualizarea permanentă a cunoștințelor profesionale și însușirea de noi abilități profesionale.	Critic	Puncta j 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.
Capacitatea de a lua decizii în situații de stres/criză.		Puncta j 1-5	Nici o dată - 1 pct Foarte înalt - 5 pct. Înalt - 4 pct. Mediu - 3 pct. Mic - 2 pct.
Motivează și își inspiră colegii pentru ridicarea nivelului calității activității.		Puncta j 1-5	Foarte mic - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.
Comunică folosind un limbaj respectuos.	Critic	Puncta j 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.
Loial, perseverent și total implicat în activitățile desfășurate de echipa din care face parte.		Puncta j 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.
Disponibilitatea de a-și asuma sarcini și responsabilități suplimentare.	Critic	Puncta j 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.
Acționează asigurând un climat de bună colaborare.		Puncta j 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.
Își împărtășește experiența și cunoștințele altor angajați.	Critic	Puncta j 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.
Ascultă cu atenție și/sau dezvoltă opiniile, ideile sau problemele în timpul discuțiilor.		Puncta j 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.
Își discută direct și deschis părerile profesionale cu colegii și/sau șefii ierarhici.		Puncta j 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.
Își asumă responsabilitatea pentru rezultatele acțiunilor proprii.		Puncta j 1-5	Nici o dată - 1 pct Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct.

Angajator

Sindicate

Criterii de evaluare a performanțelor medicilor specialiști de laborator analize medicale

Angajator

Sindicate




83


Abilitați profesionale	Denumire criteriu de evaluare a performanțelor profesionale individuale	Intensitatea criteriului	Interval de punctaj	Explicație
	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu	Critic	Punctaj 1-5	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu de către medic se reflectă în asistența medicală de calitate are este: - Eficient – acordă servicii medicale bazate pe dovezi pentru cei care au nevoie de ele. 1 pct. - Eficace – serviciile medicale se acordă prin maximizarea beneficiilor resurselor disponibile, respective prin utilizarea țintită, și fără risipă a resurselor. 1,5 pct. - La timp – reducerea timpilor de prelucrare cu precădere printr-un management adecvat al cazului. 1,5 pct. - Echitabil – furnizarea de îngrijiri care nu variază în calitate în funcție de gen, etnie, locație geografică și statut socio-economic. 0,5 pct. - Sigur – evitarea vătămării indirecte a persoanelor cărora le este destinată îngrijirea. 0,5 pct.
	Cunoașterea și aplicarea procedurilor, protocoalelor, reglementărilor și cerințelor, conform cărora se execută diferite activități medicale.	Critic	Punctaj 1-5	Cunoașterea și aplicarea procedurilor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea protocoalelor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea reglementărilor legale. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea altor reglementări (ghiduri, circulare, note interne, metodologii, etc.). 1,25 pct.
	Neconformitatea întocmirii documentelor și/sau documentației medicale		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Număr analize efectuate și validate în timpul programului normal de lucru.	Critic	Punctaj 1-5	La stabilirea valorii indicatorului, nu se iau în calcul zile de repaus legal, zilele de concediu de odihnă, respectiv zilele de concediu de boală mai mari de 5 zile. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Proporția numărului de analize medicale efectuate și validate față de numărului de analize efectuate și validate în total pe structura respectivă.		Punctaj 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.

Angajator  Sindicate   84

	Durata medie de timp de eliberare a rezultatului.	Critic	Puncta j 1-5	Se va puncta fiecare tip de analiză în parte. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Proporția mediei timpului de eliberare față de media timpului de eliberare a rezultatului în specialitatea respectivă.		Puncta j 1-5	Se va puncta fiecare tip de analiză în parte. Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Valoarea medie a analizelor medicale de laborator refuzate după punerea în lucru.		Puncta j 1-5	Realizare între -1,5% și +1,5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între -4% și -1,51%, respectiv +1,51% și +4% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între -6% și -4,01%, respectiv +4,01% și +6% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între -8% și -6,01%, respectiv +6,01% - +8% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare mai mare de $\pm 8,01\%$ față de indicatorului stabilit – 1 pct.
	Proporția numărului de analize medicale cu durata de eliberare a rezultatului depășit față de media la nivel de specialitate.		Puncta j 1-5	Diferență sub 5% a indicatorului stabilit – 5 pct. Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit – 4 pct. Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Identifică oportunitățile și face propuneri de îmbunătățire a serviciilor, respectiv de creștere a gradului de satisfacție al pacienților.		Puncta j 1-5	Punctajul se va stabili proporțional cu indicatorul asumat, raportat la propunerile documentate și implementate la nivelul activității secției/mai multor secții de la 1-5 unde punctajul 1 reprezintă 0 propuneri formulate, iar 5 înseamnă indicatorul asumat.
Orientare câștigătoare	Are o atitudine mereu decentă, agreabilă și politicoasă.		Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
	Rezolvă problemele înainte ca acestea să genereze nemulțumiri, tensiuni sau complicații.		Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Abilitățile minimale	Orientat către performanță.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
	Se preocupă de actualizarea	Critic	Puncta	Întotdeauna – 5 pct.

Angajator

Sindicate

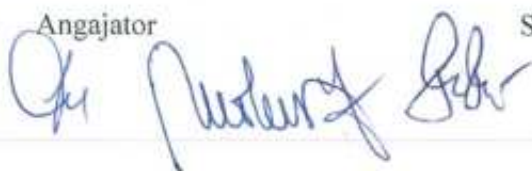
(Signatures of Angajator)

(Signature and Stamp of Sindicate)

permanentă a cunoștințelor profesionale și însușirea de noi abilități profesionale.		j 1-5	De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Capacitatea de a lua decizii în situații de stres.		Puncta j 1-5	Foarte înalt – 5 pct. Înalt – 4 pct. Mediu – 3 pct. Mic – 2 pct. Foarte mic – 1 pct
Motivează și își inspiră colegii pentru ridicarea nivelului calității activității.		Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Comunică folosind un limbaj respectuos.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Loial, perseverent și total implicat în activitățile desfășurate de echipa din care face parte.		Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Disponibilitatea de a-și asuma sarcini și responsabilități suplimentare.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Acționează asigurând un climat de bună colaborare.		Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Își împărtășește experiența și cunoștințele altor angajați.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Ascultă cu atenție și/sau dezvoltă opiniile, ideile sau problemele în timpul discuțiilor.		Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Își discută direct și deschis părerile profesionale cu colegii și/sau șefii ierarhici.		Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct
Își asumă responsabilitatea pentru rezultatele acțiunilor proprii.		Puncta j 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct



Angajator



Sindicate



Angajator

Sindicate

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

87

[Handwritten signature and initials in blue ink]

[Red circular stamp with text "SINDICAT" and "ANEXA nr.6/f"]

Abilități profesionale	Denumire criteriu de evaluare a performanțelor profesionale individuale	Intensitatea criteriului	Interval de punctaj	Explicație
	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu	Critic	Punctaj 1-5	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu de către medic se reflectă în asistența medicală de calitate are este: - Eficient – acordă servicii medicale bazate pe dovezi pentru cei care au nevoie de ele, 1 pct. - Eficace – serviciile medicale se acordă prin maximizarea beneficiilor resurselor disponibile, respective prin utilizarea țintită, și fără risipă a resurselor. 1,5 pct. - La timp – reducerea timpilor de prelucrare cu precădere printr-un management adecvat al cazului. 1,5 pct. - Echitabil – furnizarea de îngrijiri care nu variază în calitate în funcție de gen, etnie, locație geografică și statut socio-economic. 0,5 pct. - Sigur – evitarea vătămării indirecte a persoanelor cărora le este destinată îngrijirea. 0,5 pct.
	Cunoașterea și aplicarea procedurilor, protocoalelor, reglementărilor și cerințelor, conform cărora se execută diferite activități medicale.	Critic	Punctaj 1-5	Cunoașterea și aplicarea procedurilor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea protocoalelor. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea reglementărilor legale. 1,25 pct. Cunoașterea și aplicarea reglementărilor altor reglementări (ghiduri, circulare, note interne, metodologii, etc.). 1,25 pct.
	Neconformitatea întocmirii documentelor și/sau documentației medicale		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Număr autopsii efectuate		Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Număr investigații efectuate.	Critic	Punctaj 1-5	La stabilirea valorii indicatorului, nu se iau în calcul zile de repaus legal, zilele de concediu de odihnă, respectiv zilele de concediu de boală mai mari de 5 zile. Se stabilește câte un indicator pentru fiecare tip de investigație pentru care medicul are competență Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct.

2

Angajator

Sindicate

Proportia numărului de investigații efectuate și validate față de numărului de investigații efectuate în total pe structura respectivă.

Punctaj
1-5

Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - **3 pct.**
Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - **2 pct.**
Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - **1 pct.**

Se va puncta fiecare tip de investigație în parte pentru care medicul are competență.
Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - **5 pct.**
Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - **4 pct.**
Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - **3 pct.**
Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - **2 pct.**
Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - **1 pct.**

Durata medie de timp de eliberare a rezultatului.

Critic

Punctaj
1-5

Se va puncta fiecare tip de investigație în parte pentru care medicul are competență.
Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit - **5 pct.**
Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit - **4 pct.**
Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit - **3 pct.**
Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit - **2 pct.**
Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - **1 pct.**

Proportia medie a timpului de eliberare a rezultatului față de media timpului de eliberare a rezultatului.

Punctaj
1-5

Se va puncta fiecare tip de investigație în parte.
Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - **5 pct.**
Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - **4 pct.**
Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - **3 pct.**
Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - **2 pct.**
Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - **1 pct.**

Proportia numărului de investigații cu durata de eliberare a rezultatului depășit față de media la nivel de structură.

Punctaj
1-5

Se va puncta fiecare tip de investigație în parte.
Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - **5 pct.**
Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - **4 pct.**
Diferență între 10,01%-15% a indicatorului stabilit - **3 pct.**
Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit - **2 pct.**
Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit - **1 pct.**

Proportia numărului de investigații cu durata de eliberare a rezultatului depășit față de timpul maxim de eliberare stabilit la nivel de secție.

Punctaj
1-5

Se va puncta fiecare tip de investigație în parte.
Diferență sub 5% a indicatorului stabilit - **5 pct.**
Diferență între 5,01%-10% a indicatorului stabilit - **4 pct.**
Diferență între 10,01%-15% a indicatorului

Angajator

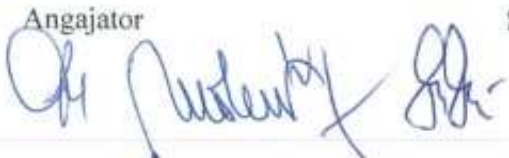
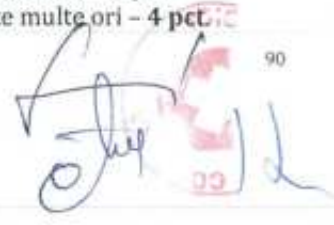
Sindicate

12

[Handwritten signatures of Angajator and Sindicate]

[Handwritten signature and red circular stamp of the Syndicate]

				stabilit – 3 pct. Diferență între 15,01%-20% a indicatorului stabilit – 2 pct. Diferență mai mare de 20% a indicatorului stabilit – 1 pct.
Orientare către naționale	Identifică oportunitățile și face propuneri de îmbunătățire a serviciilor, respectiv de creștere a gradului de satisfacție al pacienților.		Punctaj 1-5	Punctajul se va stabili proporțional cu indicatorul asumat, raportat la propunerile documentate și implementate la nivelul activității secției sau a mai multor secții de la 1-5 unde punctajul 1 reprezintă 0 propuneri formulate, iar 5 înseamnă indicatorul asumat.
	Are o atitudine mereu decentă, agreabilă și politicoasă.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Rezolvă problemele înainte ca acestea să genereze nemulțumiri, tensiuni sau complicații.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Orientat către performanță.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Se preocupă de actualizarea permanentă a cunoștințelor profesionale și însușirea de noi abilități profesionale.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Capacitatea de a lua decizii în situații de stres/criză.		Punctaj 1-5	Foarte înalt – 5 pct. Înalt – 4 pct. Mediu – 3 pct. Mic – 2 pct. Foarte mic – 1 pct.
Abilitățile personale	Motivează și își inspiră colegii pentru ridicarea nivelului calității activității.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Comunică folosind un limbaj respectuos.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Loial, perseverent și total implicat în activitățile desfășurate de echipa din care face parte.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Disponibilitatea de a-și asuma sarcini și responsabilități suplimentare.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Acționează asigurând un climat de bună colaborare.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct.

Angajator 
 Sindicate 

			De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Își împărtășește experiența și cunoștințele altor angajați.	Critic	Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Ascultă cu atenție și/sau dezvoltă opiniile, ideile sau problemele în timpul discuțiilor.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Își discută direct și deschis părerile profesionale cu colegii și/sau șefii ierarhici.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
Își asumă responsabilitatea pentru rezultatele acțiunilor proprii.		Punctaj 1-5	Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.

Angajator

Sindicate

91







ANEXA nr.6/g
Criterii de evaluare a performanțelor asistenților medicali de pe structurile medicale cu
paturi

12

Angajator

Dr. Nicolae Ștefan

Sindicate

Dr. Ștefan
92

Abilități profesionale	Denumire criteriu de evaluare a performanțelor profesionale individuale	Intensitatea criteriului	Interval de punctaj	Explicație
	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu	Critic	Punctaj 1-5	Calitatea execuției sarcinilor de serviciu de către asistent se reflectă în asistența medicală de calitate are este: - Eficient – îngrijește pacienții pe dovezi – plan de îngrijire. 1,25 pct. - Eficace – îngrijirea pacienților se realizează prin maximizarea beneficiilor resurselor disponibile, respective prin utilizarea țintită, și fără risipă a resurselor. 1,25 pct. - La timp – reducerea timpilor de spitalizare cu precădere printr-o îngrijire adecvată cazului. 1 pct. - Echitabil – furnizarea de îngrijiri care nu variază în calitate în funcție de gen, etnie, locație geografică și statut socio-economic. 0,5 pct. - Sigur – evitarea vătămării persoanelor cărora le este destinată îngrijirea. 0,5 pct. - Centrat pe oameni – oferirea de îngrijiri care răspunde preferințelor, nevoilor și valorilor individuale. 0,5 pct.
	Cunoașterea și aplicarea procedurilor, protocoalelor, reglementărilor și cerințelor, conform cărora se execută diferite activități medicale.	Critic	Punctaj 1-5	Cunoașterea și aplicarea procedurilor. 2 pct. Cunoașterea și aplicarea reglementărilor legale. 1,5 pct.
	Completează la timp și corespunzător documentele medicale privind îngrijirea pacientului	Critic	Punctaj 1-5	Cunoașterea și aplicarea altor reglementări (ghiduri, circulare, note interne, metodologii, etc.). 1,25 pct. Întotdeauna – 5 pct. De foarte multe ori – 4 pct. De multe ori – 3 pct. Rar – 2 pct. Nici o dată – 1 pct.
	Număr căderi accidentale ale pacienților pe perioada internării	Critic	Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Monitorizarea stării pacientului	Critic	Punctaj 1-5	Intervine la timp. 1,5 pct. Anunță la timp. 2 pct. Acționează la timp. 1,5 pct.
	Număr endoscopii refuzate pe motiv de nepregătire corespunzătoare a pacientului		Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct.
	Număr investigații de imagistică medicală refuzate pe motiv de nepregătire corespunzătoare a		Punctaj 1-5	Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 5 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit –

Angajator

Sindicate



pacientului			4 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit – 1 pct. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit –
Număr probe de laborator refuzate pe motiv de recoltare necorespunzătoare	Puncta j 1-5		4 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 1 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit –
Număr pacienți la care s-au dezvoltat flebite în timpul internării	Puncta j 1-5		Evaluarea acestui criteriu se va face pe baza indicatorului realizat de către structura medicală din care face parte angajatul. 5 pct. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 1 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit –
Procentul pacienților la care s-au dezvoltat flebite în timpul internării din numărul total de pacienți tratați prin spitalizare continuă	Puncta j 1-5		Evaluarea acestui criteriu se va face pe baza indicatorului realizat de către structura medicală din care face parte angajatul. 5 pct. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 1 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit –
Număr pacienți la care s-au dezvoltat escare în timpul internării	Puncta j 1-5		Evaluarea acestui criteriu se va face pe baza indicatorului realizat de către structura medicală din care face parte angajatul. 5 pct. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 1 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit –
Procentul pacienților la care s-au dezvoltat escare în timpul internării din numărul total de pacienți tratați prin spitalizare continuă	Puncta j 1-5		Evaluarea acestui criteriu se va face pe baza indicatorului realizat de către structura medicală din care face parte angajatul. 5 pct. Realizare peste 95,01% a indicatorului stabilit – 4 pct. Realizare între 90,01%-95% a indicatorului stabilit – 3 pct. Realizare între 85,01%-90% a indicatorului stabilit – 2 pct. Realizare între 80,01%-85,01% a indicatorului stabilit – 1 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit –





Orientare către pacient	Identifică oportunitățile și face propuneri de îmbunătățire a serviciilor, respectiv de creștere a gradului de satisfacție al pacienților la nivelul structurii coordonate.		Puncta j 1-5	stabilit - 2 pct. Realizare sub 80% a indicatorului stabilit - 1 pct Vine cu noi idei ori de câte ori are ocazia - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct
	Identifică și anticipează cerințele, așteptările și nevoile reale, individuale ale pacienților.	Critic	Puncta j 1-5	Înțelegerea de către asistentă a ceea ce este important pentru pacient și familia acestuia se face: Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct
	Are o atitudine mereu decentă, agreabilă și politicoasă.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct
	Rezolvă problemele înainte ca acestea să genereze nemulțumiri, tensiuni sau complicații.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct
Abilitățile personale	Orientat către performanță.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct
	Se preocupă de actualizarea permanentă a cunoștințelor profesionale și însușirea de noi abilități profesionale.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct
	Capacitatea de a lua decizii în situații de stres.		Puncta j 1-5	Foarte înalt - 5 pct. Înalt - 4 pct. Mediu - 3 pct. Mic - 2 pct. Foarte mic - 1 pct
	Motivează și își inspiră colegii pentru ridicarea nivelului calității activității.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct
	Comunică folosind un limbaj respectuos.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct
	Loial, perseverent și total implicat în activitățile desfășurate de echipa din care face parte și/sau coordonată.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct
	Disponibilitatea de a-și asuma sarcini și responsabilități	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct.

Angajator

Sindicate

suplimentare.			De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
Acționează asigurând un climat de bună colaborare la nivelul structurii și/sau în relația cu celelalte structuri medicale.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
Își împărtășește experiența și cunoștințele altor angajați.	Critic	Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
Ascultă cu atenție și/sau dezvoltă opiniile, ideile sau problemele în timpul discuțiilor.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
Își discută direct și deschis părerea profesională cu colegii și/sau șefii ierarhici.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.
Își asumă responsabilitatea pentru rezultatele acțiunilor proprii.		Puncta j 1-5	Întotdeauna - 5 pct. De foarte multe ori - 4 pct. De multe ori - 3 pct. Rar - 2 pct. Nici o dată - 1 pct.

ANEXA nr. 6A

Abateri disciplinare și sancțiuni

Orice abatere disciplinară va fi constatată obligatoriu prin procedura de cercetare prealabilă.

Abateri disciplinare	Obligațiile salariaților conform Regulamentului intern	Sancțiuni disciplinare posibile la prima abatere
Neexecutarea întocmai și la timp a atribuțiilor de serviciu	Alin.(1), pct.2	Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă
Nerespectarea și neaplicarea instrucțiunilor specifice de protecția muncii	Alin.(1), pct.8,9	Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă
Necunoașterea măsurilor tehnice, sanitare, organizatorice stabilite, precum și a prevederilor legale în domeniul protecției igienei și a securității în muncă	Alin.(1), pct.8,9	Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă



Angajator



Sindicate





Nerespectarea normelor de prevennire, control a infecțiilor asociate asistenței medicale, normelor de gestionare a deșeurilor rezultate din activități medicale, normelor de prevenire a incendiilor, măsurilor de sănătate și securitate în muncă.	Alin.(1), pct.10	Reducerea salariului de bază pe bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% și/sau reducerea indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%.
Nerespectarea cerințelor de calitate	Alin.(1) pct.5	Reducerea salariului de bază pe bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% și/sau reducerea indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%.
Nerespectarea termenelor pentru controalele medicale, examinările, testările psihologice și de altă natură, prevăzute de reglementările legale sau cerute de leguitor	Alin.(1) pct.20	Reducerea salariului de bază pe bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% și/sau reducerea indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%.
Nerespectarea dispozițiilor medicului de gardă, medicului curant (referitor la tratamentul bolnavilor), șefului ierarhic superior	Alin.(1), pct.33,34	Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
Neasigurarea monitorizării specifice a bolnavilor conform prescripției medicale, respectiv a tehnicilor de îngrijire.	Alin.(1), pct.38	Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
Solicitarea și/sau condiționarea executării/îndeplinirii atribuțiilor de serviciu de bani sau de alte foloase	Alin.(1), pct.42,43,44,45 și 47	Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
Atitudine necivilizată, necorespunzătoare, agresivă, amenințătoare față de pacienți, aparținători, colegii de muncă.	Alin.(1), pct.42,43,44,45,47 și Alin.(2) pct.22	Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă
Cearța, lovirea sau bătaia în incinta instituției, comportamentul necorespunzător, necuviincios față de ceilalți salariați, denigrarea, înjurarea, amenințarea, gesturile obscene, glumele de prost gust, etc.)	Alin.(1), pct.42,43,44,45,47 și Alin.(2) pct.22	Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă
Crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoanele afectate.	Alin.(1), pct.53 lit.a)	Reducerea salariului de bază pe bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% și/sau reducerea indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%.

Angajator

Sindicate

[Signature]

[Signature]

[Signature]



[Signature]

Necunoașterea sau nerespectarea normelor și prescripțiilor specifice cu privire la exploatarea aparatelor, echipamentelor, instalațiilor, aparaturilor	Alin.(1), pct.7	Avertisment scris
Nerespectarea dispozițiilor cu privire la ecusonul și echipamentul de protecție individual	Alin.(1), pct.31 și 32	Avertisment scris
Lăsarea fără supraveghere a aparaturii, echipamentelor, instalațiilor, utilajelor, mașinilor	Alin.(2), pct.2	Avertisment scris
Scoaterea oricăror bunuri aparținând Spitalului din incinta instituției, fără documente justificative	Alin.(1), pct.55	Avertisment scris
Utilizarea echipamentului de protecție și prevenire a incendiilor materialelor explosive sau inflamabile în alte scopuri decât cele cărora sunt destinate	Alin.(2), pct.23	Avertisment scris
Accesul în instalații și la locurile de muncă fără calificarea și autorizarea necesară sau dacă acestea nu intră în atribuțiile de serviciu.	Alin.(2), pct.25	Avertisment scris
Modificării stării de fapt care a condus la producerea unui accident, în afara cazului în care prezintă în continuare pericol de accidentare	Alin.(2), pct.27	Avertisment scris
Executarea de lucrări străine de sarcinile de serviciu sau interesele instituției	Alin.(2), pct.5	Avertisment scris
Folosirea mijloacelor de transport, a mașinilor, a utilajelor și a uneltelor de lucru în interes personal în interes personal, parcare mijloacelor de transport în alte locuri decât cele stabilite	Alin.(2), pct.15	Avertisment scris
Introducerea oricăror mijloace sau obiecte de uz personal sau gospodăresc în vederea reparării fără aprobare, repararea acestora în timpul programului de lucru sau în afara programului de lucru.	Alin.(2), pct.18	Avertisment scris



Angajator



Sindicate



Introducerea, comercializarea, consumul de băuturi alcoolice, substanțelor narcotice și halucinogene sau alte substanțe de natură să afecteze capacitatea de lucru ca și facilitarea săvârșirii acestor fapte în incinta instituției. Refuzul testării și/sau recoltării probelor biologice în vederea substanțelor de mai sus.	Alin.(1), pct.21, Alin.(2), pct.3 și 4	Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă
Fumatul în incinta instituției, folosirea de rechizite de fumat ce ar putea provoca incendii, folosirea de flacăra deschisă în alte condiții decât cele stabilite prin norme și instrucțiuni	Alin.(2), pct.6	Avertisment scris
Consumul de alimente din porția pacientului	Alin.(1), pct.54	Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă
Sustragerea de la control efectuat de către organele care au astfel de atribuții de serviciu	Alin.(2), pct.20	Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

Angajator

Sindicate

[Signature]

[Signature]

[Signature]



c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat sau contractului colectiv de muncă;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) salariatul este obligat să respecte prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, Regulamentului intern și ale fișei postului.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- f) obligația de a se supune **obiectivelor de performanță** individuale impuse, precum și **criteriilor de evaluare** a realizării acestora;

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- c¹) să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
- f) să evalueze salariatul numai după **obiectivelor de performanță** individuale impuse, precum și după **criteriile de evaluare** a realizării acestora

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul Spitalului Județean de Urgență "Dr. Fogolyan Kristof" Sfântu Gheorghe înregistrat sub nr. la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Covasna.

Angajator

Sindicate



Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la prezentul contract, conform dispozițiilor legale.

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

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

P. Nerespectarea prevederilor contractului colectiv de muncă și a regulamentului intern la nivel de unitate poate atrage încetarea prezentului contract individual de muncă.

Angajator,

.....

Salariat,

Semnătura

Reprezentant legal,

.....

Data

.....

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

Angajator,

.....

Angajator

Sindicate

105

[Handwritten signatures of Angajator and Sindicate]



[Handwritten signature]