

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA
SPITALUL MUNICIPAL ORASTIE 2024 -2026**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art.101-105 și art.107-113 din Legea dialogului social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de unitate între:

1. Reprezentantul angajatorului SPITALUL MUNICIPAL ORASTIE-MANAGER, și
2. Salariații, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, prin SINDICATUL "SANITAS" al SPITALUL MUNICIPAL ORASTIE, MEMBRA A FEDERAȚIEI "SANITAS" DIN ROMANIA.

CAP. 1 Dispoziții generale**ART.1**

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitara, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare. **Anexa nr.1**

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

(4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:

-unitatile sanitare reprezentate prin manager;

(5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează:

-Spitalul Municipal Orastie

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

ART.2

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte pentru toți salariații angajatorului, sindicalisti sau nesindicalisti.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.



ART.3

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

- a)** încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- b)** măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- c)** timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d)** alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la Nivel de Sector Bugetar Sanatate și acordarea de facilități acestora;
- e)** formarea și perfecționarea profesională;
- f)** drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- g)** obligațiile salariaților;
- h)** stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

ART.4

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitară va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunică în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul angajatorului, respectiv sediul Spitalului Municipal Orăștie; ulterior, modificările negociate și acceptate de părți, se depun la Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara, în vederea înregistrării.

(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.

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

(6) În cazul în care nici una din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitară nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

ART.5

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

ART.6

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



ART.7

(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

ART.8

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

ART.9

(1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de **Sector Bugetar Sanatate** valabil.

(2) La cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.

(3) Cotizația platită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului fiscal. La nivelul unității, cotizația platită de membrii de sindicat este stabilită în cuantum de 0,8 %.

(4) Părțile convin, că, în perioada derulării contractului colectiv de muncă, angajatorul poate reține salariatului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o cotizație, de 0,5% din salariu.

(5) Această contribuție va forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților, punctual. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili punctual, prin negociere între angajator și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART.10

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

ART.11

Angajatorul și sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

ART.12

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



(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii şi ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate autoritatea locala în a carei subordonare se afla spitalul, sau instanţa de judecată competentă după caz, în vederea soluţionării.

ART.13

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

(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin alte reglementări legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept salariaţilor.

ART.14

Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022, republicată, cu modificări şi completări ulterioare, şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte/decizii interne ce privesc relaţiile de muncă.

ART.15

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 de luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara.

(2) În cazul apariţiei unor modificări legislative cu privire la apariţia unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, care pot face obiectul negocierii, se va proceda la renegocierea unor clauze din prezentul contract colectiv de muncă, cu scopul de a pune în concordanţă modificările legale survenite cu contractul colectiv de muncă.

(3) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (2) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislaţiei în vigoare.

(4) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător, prin act adiţional, în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor reprezentative.

(5) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu organizaţiile sindicale.

(6) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi băneşti va fi negociată de părţile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării şi evidenţierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării şi funcţionării sistemului sanitar.

CAP. 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

ART.16

(1) Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractul individual de muncă, încheiate conform legii şi prevederilor prezentului contract.

(2) Normativele de personal se întocmesc la nivelul unității sanitare, în conformitate cu prevederile legale elaborate de Ministerul Sănătății.

(3) Numarul de posturi, pe categorii de personal, între limita minimă și maximă, se stabilește de managerul unității sanitare cu personalitate juridică, potrivit structurilor medicale aprobate, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă prin bugetul anual de venituri și cheltuieli.

(4) Numarul de posturi stabilit potrivit alin. (3), și determinat potrivit normativului de personal la limita minimă, poate fi majorat la propunerea motivată a unității sanitare, cu aprobarea autorității administrației publice locale la care este subordonată, în condițiile legii, și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al unității sanitare publice.

(5) Competența de majorare a numărului de posturi potrivit prevederilor alin. (3) revine managerului cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al unității sanitare publice.

(6) Repartizarea numărului de posturi pe compartimentele funcționale potrivit prevederilor alin. (3) este de competența managerului.

(7) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli, prin excepție de la prevederile legale, și de la numărul de posturi stabilit, unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioade determinate, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

ART.17

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

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

(3) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, în condițiile stabilite de procedura specifică pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnăturii electronice în sectorul public de sănătate.

(4) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea,



suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

(5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. **Anexa 7.**

(6) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

(7) Angajatorul se obligă să comunice reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitate, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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

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

ART.18

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La încheierea și modificarea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii în baza contractului colectiv de muncă de la nivel de unitate actualizat ori de câte ori este cazul.

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

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. În situația în care contractul individual de muncă nu se precizează durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de sănătate, în condițiile legii.

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi, în condițiile legii;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;

o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;

p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

(10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

(13) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (9), acesta poate sesiza Inspekția Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

(14) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.

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

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

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

(17) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.

(18) Atât în contractul individual de muncă cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele a căror quantum este cunoscut.

ART.19

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în condițiile legii, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu

consultarea scrisă a reprezentanților sindicatului semnată a prezenta contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de scoaterii lor la concurs.

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

ART.20

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

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

- 20 de zile - dacă au mai fost angajați în altă unitate sanitară;

- 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;

- 90 de zile - debut în profesie.

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

c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în 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 la debutul în profesie;

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

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

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

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

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă



funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative din unitate.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă, într-un interval de maximum 12 luni.

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

ART.21

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităților, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

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

ART.22

(1) În cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante aferente, funcțiilor de specialitate medico-sanitară pot fi ocupate și prin cumul de funcții de personal angajat, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante.

(2) Posturile vacante și temporar vacante aferente, funcțiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază.

(3) În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial în vederea asigurării continuității asistenței medicale prin linii de gardă se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(4) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

ART.23

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza avizului de angajare sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii, cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate afiliat la organizațiile sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART.24

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

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art.129 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART.25

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în **Anexa nr.2** la prezentul contract.

II. Executarea contractului individual de muncă.

ART.26

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

ART.27

(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

ART.28

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecția în caz de concediere;



- k) la negociere colectivă și individuală;
 - l) de a participa la acțiuni colective;
 - m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
 - p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
 - q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
 - r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
 - s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
 - t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
 - u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.
 - v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale.
 - w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii.
 - x) alte drepturi prevăzute de lege
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) de a respecta disciplina muncii;
 - c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
 - d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) de a respecta secretul de serviciu;
 - g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
 - h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
 - i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
 - j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.

k) personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare are dreptul să supună pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât decît decît reglementările de plată legale din cadrul unității respective;

l) alte obligații prevăzute de lege

ART.29

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinara prevazuta in Anexa 8 la prezentul contract.
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;
- h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora;



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

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

j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;

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

l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;

o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă la solicitarea angajaților sau a reprezentanților acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă.

p) angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART.30

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

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

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

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

ART.31

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

a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentantul organizației sindicale, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

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

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

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

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

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

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unitatilor, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) În cazul reorganizării sau desființării unității sanitare publice cu personalitate juridică personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cea mai apropiată unitate sanitară față de reședința acestuia, în condițiile legii.

ART.32

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

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

ART.33

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

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



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

ART.34

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

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

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

ART.35

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

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa, la cerere, reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, precum și de concluziile comisiei de disciplină anterior emiterii deciziei.

ART.36

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

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



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

ART.37

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

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

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

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

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

f) participarea la grevă.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unității și regulamentul intern, să fie stabilită limita maximă a acestora. Partile convin de comun acord, ca limita maxima a absențelor nemotivate ale salariatului, în acest caz, sa fie de 3 (trei) zile.

(3) Posturile temporar vacante conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

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

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

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

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

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

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



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

c). Salariatii au dreptul la 90 de zile lucratoare anual de concediu fara plata pentru situatii personale. Acordarea concediului fara plata se face **doar cu acordul conducatorului locului de munca.**

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

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ din Codul Muncii ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul Muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

ART.38

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

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

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.

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

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

(3) Posturile astfel vacante temporar, pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

ART.39

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

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART.40

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

ART.41

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului ;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârsta standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârsta standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârsta 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 penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;



g) de la data retragerii de către instanțele sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori a altor condițiilor 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) Angajatorul nu poate ingradi sau limita dreptul salariaței de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

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

(4) Nu intra sub incidența prevederilor al.(3) salariatul care are emisă decizia de pensionare, situație în care contractul individual de muncă încetează de drept.

ART.42

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

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

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

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

(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul 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.43

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

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

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

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

ART.44

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

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

c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute în Codul Muncii la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagi), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator).

ART.45

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

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară va fi inițiată și la solicitarea sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv.

ART.46

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

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desființării angajatorului, în condițiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat.

ART.47

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:



- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei (concediu pentru carantina);
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.
- j) 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 din Codul Muncii.

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

ART.48

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

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
- d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

ART.49

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unei 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.

(2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de partenerii sociali ai Contractului Colectiv de muncă la nivel de sector de sanatate, în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de sanatate, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

ART.50

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 50 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART.51

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

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

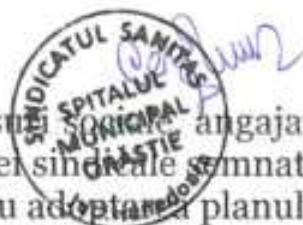
ART.52

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

ART.53

(1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.



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

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

(5) În cazul în care vor exista acte normative care presupun concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

- pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 și 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare, cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli a unității.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatul din unitate semnatar al prezentului contract colectiv de muncă este obligat să transmită angajatorului, propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

ART.54

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

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

ART.55

(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită

incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

ART.56

(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, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 129 al prezentului 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 în condițiile prevăzute de Codul muncii.

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

(3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute în Codul Muncii la art. 17 alin. (3) (obligația de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152¹ (concediului de îngrijitor), 152² (absențe recuperate), 153² (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

ART.57

(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

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

ART.58

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

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

(3) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă părțile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de



acțiunea în instanță, realizată de o comisie stabilită de părțile semnatare ale CCM la nivel național. Procedura va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanatare, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

ART.59

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

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

ART.60

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.61

(1)

a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat;

b) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale din unitățile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatului din unitatea sanitară, semnată a prezentului contract, conform prevederilor legale.

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

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Sănătății va consulta organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sanatare, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAP. 3 Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ART. 62

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

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

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

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

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

ART. 63

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

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

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

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



b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare al prezentului contract de muncă.

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

(4) Părțile CCM la nivel de sector sanitate se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea unui Sistem Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate acesta vizând monitorizarea îmbolnăvirilor profesionale din sectorul bugetar Sănătate și identificarea situațiilor care au caracter de boli profesionale.

(5) Demersurile prevăzute la alin. (4) vor fi transpuse într-un plan de acțiuni în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului CCM la nivel de sector de sanitate, cu acordul federațiilor sindicale semnatare ale contractului.

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

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

ART.64

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

ART.65

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

ART.66

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și

muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

ART.67

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

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

ART.68

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

ART.69

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

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

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

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

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

ART.70

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

ART.71

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



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

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

ART.72

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

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

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

ART.73

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

ART.74

Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART.75

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

(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția angajatorului și instituțiilor abilitate, după caz.

ART.76

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

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și sindicatele afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

(3) La cererea motivată a unității sanitare, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract, se poate suplimenta numărul de

personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de creștere și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

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

ART.77

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

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

ART.78

(1) În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatului.

(2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei anexate la contractul colectiv de muncă la Nivel de Sector Bugetar Sanatate . Metodologia și procedura vor fi negociate la nivel de sector bugetar de sanatate, urmând să fie introduse în cadrul contractului prin act adițional.

(3) În cazul apariției unor divergențe legate de rezultatele aplicării procedurii, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori din sumele colectate prin contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.

ART.79

Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia, se stabilesc având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli. (Anexa nr.9).

ART.80

(1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă conform prevederilor legale în vigoare, iar alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu și gratuit de către angajator persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru și se stabilește în conformitate cu prevederile Anexei nr. 3.

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

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul individual de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit **Anexei nr. 6**.

(4) Salariații din unitățile bugetare, care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, conform **Anexei nr. 4**.

(5) Salariații nevazatori, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin **3 zile lucratoare**, stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucratoare.

(6) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, platit, de trei zile care se acordă pe baza de cerere însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(7) Angajatorul va prevedea în limita bugetul de venituri și cheltuieli al unității, aprobat, sumele necesare alimentației compensatorii de protecție prevăzute la **Anexa nr.3 pct.B**, precum și pentru materialele igienico - sanitare și echipamentul de protecție prevăzute în **Anexa nr.6**.

(8) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4)-(6), respectiv **Anexa nr. 4**, se acordă cu avizul reprezentanților sindicatului semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

(9) Asigurarea măsurilor de protecție a sănătății salariaților prevăzute la alin. (1) - (4) va constitui un indicator de evaluare pentru activitatea managerului.

ART.81

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

(2) Personalul contractual din sistemul sanitar, în condițiile plății contribuției de asigurări sociale de sănătate, beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit, numai la recomandarea medicului de specialitate, suportate din bugetul Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și de la bugetul de stat, după caz, potrivit normelor aprobate prin ordin al ministrului sănătății publice și președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate.

(3) Unitățile sanitare publice eliberează, în regim gratuit, personalului contractual din unitățile sanitare certificatul prenatal și fișa medicală

pentru conducătorii auto.(conform prevederilor O.G. nr. 115/2002 art. 24)

(4) Examenele medicale periodice, in conditiile legii, vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(5) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C, pentru salariații unitatii .

(6) La nivelul unității se pot asigura gratuit, o data pe an calendaristic, și alte prestații medico-sanitare, numai pentru salariații unității precum: hemoleucograma, glicemie, colesterol, creatinina, uree, VSH, GOT, GPT, TG, proteina C reactiva, factor reumatoid, lipide, acid uric; in acest sens, salariatul unitatii va proceda la depunerea unei cereri scrise, inregistrate la registratura unitatii, in vederea aprobarii acesteia de catre Managerul unitatii. Laboratorul de analize medicale va tine o evidenta distincta a salariatilor care au beneficiat de aceasta facilitate.

(7) Investigatie gratuita la cerere computer tomograf cu +/- substanta de contrast la recomandarea medicului, o data pe an.

(8) Investigatie gratuita (mamografie) la recomandarea mediului specialist, in cazul suspiciunilor crescute de boli neoplazice. La personalul diagnosticat cu boala neoplazica, mamografia de control sa fie efectuate cu o reducere de 50% din tarif.

(9) Pentru personalul care doreste sa isi efectueze mamografie la cerere, investigatiasea fie efectuata cu o reducere de 50% din tarif.

ART.82

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

(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.83

(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 cu respectarea prevederilor legale aplicabile printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

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

ART.84

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



ART.85

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

ART.86

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

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

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

(3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece. Ele includ spațiile de tip veghe și camerele de așteptare din timpul gărzii.

(4) La cererea sindicatului, angajatorul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

ART.87

(1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor, în condițiile legii.

(2) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, transpusă în **Anexa nr. 11** la prezentul contract.

ART.88

(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 organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

CAP. 4 Salarizarea și alte drepturi salariale

ART.89

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

(2) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale, acordate conform legislației în vigoare.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorilor.

(4) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(5) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii se stabilește prin lege.

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

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

(8) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(9) Prevederile alin. (8) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

ART.90

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casele Județene de Asigurări de Sănătate și a Municipiului București, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.

(3) În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină conform procedurii specifice din anexa la contractul colectiv de munca la nivel de ramură. Această procedură va fi stabilită de semnatarul contractului colectiv de munca la nivel de ramură în termen de 3 luni de la înregistrarea acestuia, fiind introdusă ca parte a contractului prin act adițional.

ART.91



(1) Criteriile de încadrare salariale și de evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite prin acte normative legale. **Anexa nr.5**

(2) Pentru spitalele al caror management a fost transferat către autoritățile administrației publice locale, criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale se stabilesc și se aproba prin act administrativ emis de acestea, prevederile ordinului ministerului sănătății în acest domeniu reprezentând o prevedere-cadru care poate fi modificată și completată de către autoritatea administrativ-teritorială.

ART.92

(1) Sporurile acordate personalului din unitate se stabilește cu acordul organizației sindicale semnatară a prezentului Contract Colectiv de Muncă, având la bază actele normative de reglementare la nivel de ramură sanitară, și cu încadrarea în bugetul anual de venituri și cheltuieli aprobat, constituindu-se ca anexă distinctă la prezentul contract – **Anexa nr.9.**

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

(3) Salariații care au gestiune în primire beneficiază de o majorare salarială pentru gestiune, conform legislației în vigoare, sub rezerva constituirii fondului de garanție.

ART.93

(1) Alte drepturi de personal:

a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;

b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite, conform legilor în vigoare.

c) premii, stimulente financiare și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare.

d) tariful orar și sporurile aferente orelor de gardă în afara normei de bază și a programului normal de lucru aferent contractului individual de bază;

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a sporurilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii și cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

ART.94

(1) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

(2) Autoritățile administrației publice locale pot acorda personalului medical și de specialitate din spitalele publice din rețeaua sanitară proprie stimulente financiare lunare, în limita a două salarii minime brute pe țară, în baza hotărârii autorităților deliberative ale autorităților administrației publice locale, în limita bugetului aprobat.

ART.95

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

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar trebui să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc în limitele legii, cu acordul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART.96

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

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

ART.97

În caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate prin lege.

ART.98

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

CAP. 5 Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART.99

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale.

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, cu respectarea legislației în vigoare.

ART.100

Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile repaus, sau durata timpului de munca de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

ART.101

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

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

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

ART.102



(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, pentru un program de 8 ore zilnic.

(2) Prin excepție de la alin.(1), durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau afiliate la federații reprezentative, iar, acolo unde acestea nu există, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

(5) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculează în mod proporțional.

ART.103

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

(2) Personalului care își desfășoară activitatea în mod continuu, pentru 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 afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de până la 100% din 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.

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

(6) Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

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

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

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

ART.104

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

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

ART.105

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

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

ART.106

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 97 și 99.

ART.107

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

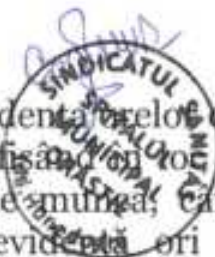
(2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 100 și 102.

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

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

ART.108



(1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afișat în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului la locul de muncă, cât 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.

ART.109

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferente unui contract cu timp de munca integral este considerată muncă suplimentară.

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

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

(4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează 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 maximum 48 de ore pe săptămână, cu respectarea legislației în vigoare.

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

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

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

(10) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 până la 90 de zile după efectuarea acesteia.

ART.110

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

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

ART.111

(1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecarui loc de munca fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal cu consultarea reprezentanților sindicatului din unitate.

(2) Normativele de personal specifice sunt anexa la regulamentul intern al unitatii și se întocmesc în baza normativului de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de munca din unitatile sanitare elaborat de Ministerul Sanatatii.

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

(4) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator – reprezentanți ai organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă.

ART.112

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

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

ART.113

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

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

ART.114

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

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie – Ziua copilului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf.Andrei;
- 1 decembrie – Ziua Nationala a Romaniei;
- prima și a doua zi de Crăciun;



- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 zile religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

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

ART.115

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

(2) Părțile semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează asigură continuitatea funcționării instituțiilor care furnizează servicii de asistență medicală și de îngrijire, după caz.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se va aplica Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture, procedura negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanatare, urmând să fie introdusă în cadrul CCM la nivel de unitate prin act adițional.

ART.116

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii. (Anexa nr. 3 pct.A).

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

ART.117

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului reprezentativ, semnată de prezentul contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

(2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă, în condițiile și limitele stabilite prin actele normative ce reglementează protecția maternității la locul de muncă.

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

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

ART.118

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

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

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

ART.119

(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) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de sanatate, urmând să fie introdusă în cadrul CCM la nivel de unitate prin act adițional.

ART.120

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare și se acorda conform prevederilor legale.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește conform prevederilor legale și va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul Muncii Muncii și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(4) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori



cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

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

(6) Salariații din unitatea medicală au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, cu o durată stabilită în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniți la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;

c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;

d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;

e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;

f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(7) Concediile de odihnă de la alin. (6) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate până la maxim 8 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate medicală la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

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

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

(10) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

(11) La cererea salariatului indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

ART.121

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

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului din

unitate, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, este acordată în termen de 6 zile lucrătoare.

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

ART.122

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

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

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

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

ART.123

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

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

ART.124

(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, **nevăzătorii, alte persoane cu handicap** și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar **de 3 zile lucrătoare**.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de sindicatul semnat al prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor legale și sunt precizate în Anexa nr. 4 la prezentul contract.

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

a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

ART.125

Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, concediu de odihnă suplimentar inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.



ART.126

(1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
- d) căsătoria unui copil - 3 zile;
- e) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv (parinti, frati, bunici si nepoti) - 5 zile.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității, indemnizația de concediu va fi cea pentru concediu de odihnă.

(3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplatită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.

(4) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății.

CAP. 6 Protecția socială a salariaților membri ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART.127

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

(2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări peste limita maximă legală a normativului de personal fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatului reprezentativ, semnatar al prezentului contract.

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

ART.128

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

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

ART.129

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor fi luate în următorul ordin:

a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, precum și cele care cumulează pensia cu salariul, cu excepția contractelor pentru garzile suplimentare;

b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;

d) persoanele care au avut abateri disciplinare;

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

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

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

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

ART.130

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 131 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatară a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatul reprezentativ din unitate.

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

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

ART.131

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

ART.132



Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.

ART.133

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

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

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

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

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

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

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

ART.134

Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sectorul sanitar și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART.135

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

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

ART.136

(1) Angajatorul este obligat să acorde lunar indemnizație de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017, cu modificări și completări ulterioare.

(2) Angajatorul este obligat să acorde anual vouchere de vacanță în conformitate cu prevederile OUG nr.8/2009, cu modificări și completări ulterioare.

ART.137

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

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

ART.138

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

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

ART.139

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

ART.140

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

ART.141

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

ART.142

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

(2) Lista beneficiilor va fi stabilită de părțile contractului colectiv de muncă la nivel de sector de sanatate, în termen de maxim trei luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă.

CAP. 7 Formarea profesională



ART.143

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

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

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

ART.144

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

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

ART.145

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

ART.146

(1) Angajatorul, de comun acord cu organizația sindicală din unitate, are următoarele atribuții: identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;

(2) Sindicatul semnatar al prezentului contract va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

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

(4) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatul semnatar al prezentului contract;

e) Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

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

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

(7) La nivelul sectorului bugetar Sănătate va fi instituită Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare și planurilor de formare la nivelul unităților. Metodologia va fi stabilită de partenerii sociali, cu consultarea organismelor profesionale, în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă pe ramura, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

(8) Metodologia prevăzută la alin. (7) va fi elaborată în acord cu principiile și prevederile Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030 respectiv cu Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030.

ART.147

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

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



ART.148

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

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

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

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază stabilit pe gradații conform vechimii în muncă.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(4) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART.149

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

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

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

ART.150

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

ART.151

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

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

ART.152

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART.153

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

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

ART.154

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

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

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

(4) În condițiile stabilite la alin.(3), Serviciul RUNOS va tine o evidenta distincta pe numar de zile sau ore, in limita stabilita la alin.(1), pentru fiecare salariat in parte.

ART.155

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

ART.156

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

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



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

ART.157

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, care are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic de ceilalți salariați.

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

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

(5) Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.

ART.158

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participa la stagii de adaptare profesională.

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

(3) Stagiile de adaptare și practica profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Metodologia va fi elaborată de Ministerul Sănătății împreună cu partenerii sociali și va fi adoptată prin Ordin în termen de 9 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de ramura.

ART.159

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

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

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

ART.160

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

Art.161

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

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

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

CAP. 8 Drepturile sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă

ART.162

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

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

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

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală existentă și față de reprezentanții sau membrii acesteia.

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

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

ART.163

(1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale

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

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

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

ART.164

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

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

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

(4) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract au dreptul să sesizeze conducerea unității privind cazurile de comportament inadecvat.

ART.165

(1) Reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract, participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director, ca invitat permanent.

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

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

ART.166

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 167 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

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

(3) Hotărârile consiliului de administrație și ale comitetului director, privitoare la probleme de interes profesional, economic și social vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii.

(4) Reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ART.167

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare

organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursanții beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulativ sau fragmentat, în baza unei cereri scrise, motivată punctual, și aprobată de Managerul unității.

(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) al prezentului articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

(4) Activitatea liderilor organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

(5) Zilele acordate potrivit alin. (2), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună, pot fi reportate pentru luna următoare.

ART.168

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

ART.169

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

ART.170

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului individual al salariaților, membrii ai organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului semnat al prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

ART.171

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

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

ART.172

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

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

(3) Angajatorul și conducerea sindicatului, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Art.173

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat, atât la audiere cât și pe parcursul cercetării.

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

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

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

CAP. 9 Dispoziții finale

ART.174

(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel de sector sanatare.

(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

ART.175

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivel de unitate.

ART.176

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei și modului de finanțare pentru unități, 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.177

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

ART.178

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

ART.179

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

ART.180

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

ART.181

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

ART.182

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare originale și 4 exemplare în copie, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara.

-PATRONAT

Manager – Ec. UIBARIU LACRAMIOARA

Director medical cu atribuții – Dr. CRISTEA ANDREI

Director financiar-contabil – Ec. CZETENI ALINA

-SINDICAT

Presedinte Sindicat Sanitas Spital Municipal Orastie – COZMINA-IOANA COZMA

Primvicepresedinte Sindicat Sanitas Spital Municipal Orastie – ALINA-CRISTINA TOMOTAS

Vicepresedinte Sindicat Sanitas Spital Municipal Orastie – MARIA ANDREI

ANEXA nr.1

Aplicarea și negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate.



Art.1. Organizarea și desfășurarea negocierii colective, precum și încheierea contractelor colective de muncă sunt reglementate de Legea nr.367/2022 – a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare.

Art.2. La nivel de unitate se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă, iar clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații din unitate.

Art.3.

(1) Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

(2) Prevederile contractelor colective de muncă în vigoare la nivelul unităților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

Art.4.

(1) În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare publice și al grupurilor de unități se face conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea și încheierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unităților sanitare și al altor instituții din sistemul sanitar public.

Art.5. La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare părțile sunt următoarele:

a) Angajatorul reprezentat de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz.

b) Angajații, reprezentați în ordine succesivă/eliminativă după cum urmează:

1. De către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;

2. În cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct.1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nerepresentative din unitate afiliate acestora.

3. În unitățile în care nu există organizații sindicale reprezentative la nivel de unitate și nici sindicate afiliate la federațiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă angajații vor fi reprezentați de sindicatele afiliate la federații nerepresentative, membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nerepresentative afiliate acestora și de

federatiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnate ale prezentului contract colectiv de muncă.

4. În unitățile în care nu există sindicate angajații vor fi reprezentați de reprezentanții angajaților împreună cu reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, semnate ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art.6.

(1) În situația în care la nivelul unităților sanitare nu există un contract colectiv de muncă sunt aplicabile de drept prevederile prezentului contract.

(2) În cadrul negocierilor la nivel de grup și de unitate prevederile prezentului contract colectiv de muncă au caracter minim în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acest nivel.

Art.7.

(1) Angajatorul va transmite sindicatelor afiliate la federațiile reprezentative semnate ale prezentului contract, în formă scrisă, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

(2) În cazul în care angajatorul nu a inițiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. 367/2022, sindicatele prevăzute la alin.

(1) pot iniția negocierile colective, ele transmițând tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(3) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul are obligația să convoace părțile prevăzute la art. 5 în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Art.8.

(1) **La prima sedință** de negociere se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția partii sindicale, și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

(2) **Informațiile** pe care angajatorul le va pune la dispoziția partii sindicale, trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/ lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.



(3) Tot la prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

- a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- c) durata maximă a negocierilor convenită de părți; Acesta nu poate depăși 45 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părților.
- d) locul și calendarul sedintelor, acesta cuprinzând, de regulă, cel puțin 2 ședințe pe săptămână;
- e) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- f) alte detalii privind negocierea.

(4) Data la care se desfășoară prima ședință de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

(5) La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se va consemna conținutul negocierilor.

Art.9.

(1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(2) Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

(3) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

(4) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(5) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

(6) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

Art.10.

(1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Art.11.

(1) Conform prevederilor **art.110 alin.(1) din Legea nr.367/2022-** contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea, negociate de angajatori la nivel de unitate, se încheie în formă scrisă și se înregistrează prin grija părților la inspectoratul teritorial de muncă.

(2) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către managerul unității (ca reprezentant legal al unității) și de către persoanele mandatate de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art.12.

(1) Neînțelegerile privind încheierea contractelor colective de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. 367/2022.

(2) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

Art.13.

(1) În situația în care, în urma negocierilor, una dintre părți refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente ședințelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părți cu ocazia fiecăreia dintre ședințele de negociere.

(2) Inițiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă și depunerii spre înregistrare la ITM în condițiile alin. (1) poate aparține oricărei părți.

(3) Contractele colective de muncă elaborate și transmise spre înregistrare în condițiile alin. 1-2 vor fi însoțite de cel puțin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei ședințe de negociere.

(4) Contractele colective de muncă elaborate în baza prevederilor alin. (1) pot prelua în mod automat prevederi din prezentul contract în secțiunile/articolele/alineatele asupra cărora părțile nu s-au înțeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.

(5) Contractul colectiv de muncă, elaborat în condițiile alin (1) nu va putea fi înregistrat în cazul în care organizația sindicală care refuză să semneze reprezintă cel puțin 35% din totalul angajaților/lucrătorilor.

(6) Prin excepție de la alin (5), în cazul în care există două sau mai multe organizații sindicale, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă celelalte organizații sindicale refuză să semneze.

Art.14. Conform **art.110 alin.(2)** din actul normativ mai sus menționat dosarul întocmit în vederea înregistrării CCM pe unitate, va cuprinde:

a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;

b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;

c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;

d) dovezile de reprezentativitate ale părților sau lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizatiilor membrilor, după caz, cu specificarea numărului total de membri.



e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în două exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitare, conținând poziția părților;

Art.15. Conform prevederilor **art.111 alin.(1) din Legea nr.367/2022++**, contractele colective de munca se aplica de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.



ANEXA nr.2 MODEL-CADRU

Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

Prin negociere între părți, modelul-cadru prevăzut în prezenta anexă poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului:

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de,
și salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str., nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data de

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu

art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D.Perioada de probă:

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

b)condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă:

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

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

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

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

F. Felul muncii

Funcția/ocupatia..... conform Clasificării ocupațiilor în România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

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

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

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

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

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

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

H.Concediul

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

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



I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri
 - b) indemnizații
 - c) prestații suplimentare în bani
 - d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
 - e) alte adaosuri

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

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

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

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- d) alte clauze.

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

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

O.Formarea profesională

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

P. Condiții de muncă:

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

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - f) dreptul la formare profesională.
 - g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;



f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

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

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

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

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

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

Angajator,

Salariat,

.....
Reprezentant legal,

.....
Semnătura

Data

Am primit un exemplar.

Semnătura



ANEXA nr.3



Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie - imagistică medicală: **6 ore/zi.**
2. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: **6 ore/zi.**
3. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: **7 ore/zi.**
4. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: **7 ore/zi.**
5. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: **7 ore/zi.**
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în stațiile de sterilizare: **7 ore/zi.**

B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană
2. Laboratoarele de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană
3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
4. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
5. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
6. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
7. Centrala termică: 1 l apă minerală/zi/persoană

ANEXA nr.4

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității

CAP. 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
2. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații, ortopedie și traumatologie;
3. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.
4. Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap, tinerii în vârstă de până la 18 ani, reprezentanți de organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, de 3 zile lucratoare.

(conform art.124 al.(1) din C.C.M.la nivel de unitate coroborată cu art.127 Codul muncii, republicat).

5. Salariatele care urmează o procedura de fertilizare „in vitro” beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, platit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului. (conform art.126 al.(3) din C.C.M.la nivel de unitate coroborată cu art.147¹ Codul muncii, republicat).

6. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în secții și compartimente cu paturi de chirurgie.

CAP. 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din cabinete de consultații de boli infecțioase.
2. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.
3. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru:
 - personalul TESA, personalul încadrat în Compartimentul de Statistica și Evaluare medicală, personalul încadrat la Fisier Ambulator, personalul încadrat la Biroul de Internari, registratorii medicali din secții/compartimente, manager, director financiar-contabil, director medical.

CAP. 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.
2. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

CAP. 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
2. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
3. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de nașteri/săli de nașteri, neonatologie, în secții/compartimente de neurologie.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale;
6. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele de endoscopie intervențională / terapeutică;

CAP. 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală;
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente de psihiatrie;
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI- de terapie intensivă ;



4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care asigură asistență medicală de urgență și structurile de primire a urgențelor CPSP și operatorii-registratorii de urgență.



CAP. 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

CAP. 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

NOTĂ:

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

Excepție de la nota de mai sus facând persoanele care sunt încadrate în grad de handicap(se cumulează zilele de concediu suplimentare pentru condiții de muncă și zilele pentru gradul de handicap).

ANEXA nr.5

Funcții, grade/trepte și gradatii, spor de vechime în muncă

1. Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea nr.153/2017.
2. Coeficienții prevăzuți în anexa pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.
3. Tranșele de vechime în munca în funcție de care se acordă cele 5 gradatii, sunt următoarele:
 - a) **gradatia 1** - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - b) **gradatia 2** - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - c) **gradatia 3** - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) gradatia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultand noul salariu de baza;

e) gradatia 5 - peste 20 de ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultand noul salariu de baza.

4. Gradatia obtinuta se acorda cu incepere de la data de intai a lunii urmatoare celei in care s-au implinit conditiile de acordare.

5. Pentru acordarea gradatiei corespunzatoare transei de vechime in munca, angajatorul va lua in considerare integral si perioadele lucrate anterior in alte domenii de activitate decat cele bugetare.

ANEXA nr.6

Echipamentul de protecție

- încălțăminte - 4/an
- pantaloni - 5/an
- fuste - 5/an
- bluze - 5/an
- halate de molton - sistem pavilionar, 1 la 2 ani
- halate doc - 2/an
- salopete doc - 2/an
- pelerine de ploaie - 1/an
- cizme electroizolante - 1/an
- calote - 3/an
- mănuși și măști - după necesități
- șorțuri - după necesități
- cizme de cauciuc - după necesități
- cască de protecție - după necesități
- ochelari de protecție - după necesități
- centură de siguranță - după necesități

Materiale igienico-sanitare

a) se acordă întregului personal

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

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spălătoreasă;
- personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curățenie.



ANEXA nr.7 Discriminarea, egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați și hartuirea

A. Prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

1. Prin **discriminare** se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.
2. Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute anterior este considerată discriminare în înțelesul legii.
3. Sunt discriminatorii, potrivit legii, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la pct. 1, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.
4. Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform legii, dacă nu intra sub incidența legii penale.
5. Constituie **hartuire** și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.
6. Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la pct.1 constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intra sub incidența legii penale.
7. Constituie **victimizare** și se sancționează contravențional conform legii, orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.
8. Prevederile privind discriminarea nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la liberă exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.

9. **Partile inteleg sa colaboreze pentru eliminarea formelor de discriminare prin:**

- a) prevenirea oricaror fapte de discriminare, prin instituirea unor masuri speciale, inclusiv a unor actiuni afirmative, in vederea protectiei persoanelor defavorizate care nu se bucura de egalitatea sanselor;
- b) mediere prin solutionarea pe cale amiabila a conflictelor aparute in urma savarsirii unor acte/fapte de discriminare;
- c) sanctionarea comportamentului discriminatoriu;

10. **Categorie defavorizata** este acea categorie de persoane care fie se afla pe o pozitie de inegalitate in raport cu majoritatea cetatenilor datorita diferentelor identitare fata de majoritate, fie se confrunta cu un comportament de respingere si marginalizare.

11. Comportamentul discriminatoriu atrage raspunderea civila, contraventionala sau penala, dupa caz, in conditiile legii.

B. Egalitatea de sanse intre femei si barbati

Partile de comun acord stabilesc, ca prin colaborare, sa ia masuri pentru promovarea egalitatii de sanse intre femei si barbati, in vederea eliminarii discriminarii directe si indirecte dupa criteriul de sex.

1. Prin **egalitate de sanse intre femei si barbati** se intelege luarea in considerare a capacitatilor, nevoilor si aspiratiilor diferite ale persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora.

2. Prin **discriminare directa** se intelege situatia in care o persoana este tratata mai putin favorabil, pe criterii de sex, decat este, a fost sau ar fi tratata alta persoana intr-o situatie comparabila;

3. Prin **discriminare indirecta** se intelege situatia in care o dispozitie, un criteriu sau o practica, aparent neutra, ar dezavantaja in special persoanele de un anumit sex in raport cu persoanele de alt sex, cu exceptia cazului in care aceasta dispozitie, acest criteriu sau aceasta practica este justificata obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzatoare si necesare;

4. Prin **hartuire** se intelege situatia in care se manifesta un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii persoanei in cauza si crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

4¹. Prin **hartuire sexuala** se intelege situatia in care se manifesta un comportament nedorit cu conotatie sexuala, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si, in special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

5. Prin **hartuire psihologica** se intelege orice comportament necorespunzator care are loc intr-o perioada, este repetitiv sau sistematic si implica un comportament fizic, limbaj oral sau scris,



- gesturi sau alte acte intentionate si care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica ori psihologica a unei persoane.
6. Prin **actiuni pozitive** se intelege acele actiuni speciale care sunt intreprinse temporar pentru a accelera realizarea in fapt a egalitatii de sanse intre femei si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare;
7. Prin **munca de valoare egala** se intelege activitatea remunerata care, in urma compararii, pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura, cu o alta activitate, reflecta folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantitati egale ori similare de efort intelectual si/sau fizic;
8. Prin **discriminare bazata pe criteriul de sex** se intelege discriminarea directa si discriminarea indirecta, hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in care aceasta isi desfasoara activitatea, precum si orice tratament mai putin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de catre persoana respectiva ori de supunerea sa la acestea;
9. Prin **discriminare multipla** se intelege orice fapta de discriminare bazata pe doua sau mai multe criterii de discriminare;
10. Prin **violenta de gen** se intelege fapta de violenta directionata impotriva unei femei sau, dupa caz, a unui barbat, motivata de apartenenta de sex. Violenta de gen impotriva femeilor este violenta care afecteaza femeile in mod disproportionat. Violenta de gen cuprinde, fara a se limita insa la acestea, urmatoarele fapte: violenta domestica, violenta sexuala, mutilarea genitila a femeilor, casatoria fortata, avortul fortat si sterilizarea fortata, hartuirea sexuala, traficul de fiinte umane si prostitutia fortata.
11. Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:
- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
 - b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
 - c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
 - d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
 - e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
 - g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
 - h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.
 - i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

C. Hărțuirea sexuală



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

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

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

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

3. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

D. Hărțuirea psihologică (mobbing) sau hărțuirea morală

1. Prin **hărțuire psihologică** se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

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

a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);

b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;

c) orice formă de discriminare la locul de muncă, ce încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivi salariați;

d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

3. Hărțuirea morală

(1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi.

(2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

(3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii la locul de muncă.

4.

(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.

(2) Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

5.

(1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

6.

(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(2) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

7.

(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinată de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluării prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

8. Angajatorul va include hărțuirea psihologică și morală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

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



10. Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile pct.**C.Hărțuirea sexuală.**



E.Prevenirea discriminării

- 1.** Federațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.
- 2.** Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.
- 3.** Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002, Republicata, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificări și completări ulterioare.
- 4.** Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.
- 5.** Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

ANEXA nr.8

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Articolul 1

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

Articolul 2 Procedura cercetării disciplinare prealabilă este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc

prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă, împreună cu copia după actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți, sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină **în calitate de apărător**.

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

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

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

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

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

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

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

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

Articolul 3

Prezenta procedură face parte de drept din toate regulamentele interne ale unității.



ANEXA nr.9

TABEL NOMINAL

Privind sporurile de condiții de munca, în conformitate cu modificările legislative, respectiv – H.G. nr.153/2018 și H.G. nr.917/2017, și având în vedere limitarea acestora la 30 % acordat cumulativ pe total buget ordonator principal de credite, din suma salariilor de bază, sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, inclusiv suma sporului acordat pentru munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, și în zilele lucrătoare și în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, acordat conform art.2 al.(1) și (2) Cap.II, Anexa II la Legea nr.153/2017, după cum urmează:

SPOR DE 85 %

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

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele de consultații TBC și dispensarele medicale de pneumoftiziologie (TBC)
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de ATI și de terapie intensivă.
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele medicale, care lucrează teste HIV/SIDA;

SPOR DE 75%

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

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din CPU;
- medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfășoară activitate în blocul operator
- personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar încadrat în blocul operator
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciul/compartimentul de prevenire infecțiilor asociate asistenței medicale
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile și compartimentele cu paturi din specialitatea psihiatrie.

SPOR DE 50%

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



- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de oncologie medicală și îngrijiri paliative.

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în structura de spitalizare de zi în specialitatea oncologie medicală

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neurologie.

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de endoscopie intervențională/terapeutică;

- personalul medico –sanitar din cabinete de psihiatrie.

SPOR DE 25%

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

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neonatologie

- personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din sala de nașteri;

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratorul de analize medicale

SPOR DE 20%

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

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

- 20% la categoria a III-a;

SPOR DE 15%

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

- personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele de dermatovenerologie, unde se tratează boli transmisibile;

- personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele de boli infecțioase;

personalul de specialitate medico-sanitar din sterilizare;

SPOR DE 15%

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

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea cu surse de radiații ionizante sau generator de radiații, diferențiate pe categorii de risc, astfel:
- 15 % la categoria a II -a;

SPOR DE 15%

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

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi din chirurgie generală.
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de medicină internă
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de cardiologie
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de diabet zaharat, nutriție și boli metabolice
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente gastroenterologie
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente otorinolaringologie (ORL)
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de recuperare, medicină fizică și balneologie și reumatologie;
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare de recuperare, medicină fizică și balneologie;
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de pediatrie;
- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de obstetrică-ginecologie

SPOR DE 15%:

- personalul sanitar si auxiliar si de intretinere care lucreaza in toate cele 3 ture lunar de dimineata , dupa-amiaza si noaptea.



SPOR DE 10%

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

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

SPOR DE 10%

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

- personalul auxiliar sanitar din spălătorii.

SPOR DE 7%

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

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate, cu excepția ambulatoriilor de stomatologie și a cabinetelor medicale de specialitate care au fost nominalizate în alte anexe
- cabinet de medicina internă, chirurgie-generală, obstetrică-ginecologie, neurologie, ORL, oftalmologie, pediatrie, oncologie, stomatologie, diabet și nutriție, cardiologie, recuperare-medicală, pneumologie, gastroenterologie, ortopedie-traumatologie.

Sporurile prevăzute de HG 153 /2018 se acordă în baza buletinului de expertizare a locurilor de muncă, emis de DSP Hunedoara

Personalul sanitar mediu, de îngrijire și auxiliar care asigură continuitatea activității medicale în zile de sâmbătă și duminică și sărbători legale va beneficia de un spor de 100% pentru activitatea desfășurată în aceste zile.

Notă:

Sporurile pentru conditii de munca se acorda corespunzator timpului lucrat la locurile de munca prevazute in regulamentul-cadru si conform prezentei anexe.

Personalul care in cadrul programului de lucru isi desfasoara activitatea fractionat la mai multe locuri de munca prevazute in anexele la regulamentul-cadru, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevazut pentru fiecare loc de munca, in functie de timpul efectiv prestat in aceste locuri. Evidenta timpului lucrat efectiv, in ore si in zile, in diferite locuri de munca unde se acorda spor in procente diferite, precum si certificarea efectuarii acestuia se realizeaza de catre seful fiecarui/fiecarei compartiment/sectii/laborator/structuri.

In cazul in care sporurile prevazute in regulamentul-cadru si negociate in prezenta anexa nu se mai incadreaza in sumele prevazute pentru cheltuielile de personal aprobate prin bugetul anual de venituri si cheltuieli, angajatorul va initia o alta consultare si negociere cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate.

Pentru medici sporurile se acorda proportional cu timpul lucrat in sectie respectiv cabinet

Pentru personalul medical, sanitar mediu si auxiliar din sectia medicina interna sporul se acorda proportional cu timpul lucrat in vederea acordarilor ingrijirilor medicale in specialitatea neurologie.

In situatia in care se inregistreaza o diminuare a veniturilor salariale determinata de neincadrarea in procentul minim din Regulamentul cadru aprobat prin HG 153 / 2018 si de pierderea unor drepturi de natura salariala comparativ cu luna februarie 2018, unitatile sanitare pot acorda din veniturile proprii categoriilor de personal care se regasesc in aceasta situatie stimulente in conditiile reglementate de articolul 99 aliniat (2) din Legea 95 / 2006.

Daca in sistemul sanitar la nivel national se stabilesc drepturi la un nivel superior pentru personalul medico-sanitar, auxiliar sanitar si pentru celelalte categorii de personal care isi desfasoara activitatea in spitale prevazute in prezentul Contract Colectiv incheiat la nivel de unitate, acestea se aplica de drept

MEDICI REZIDENTI – vor prezenta adeverinte de stabilire a sporului de conditii de munca de la spitalul unde isi efectueaza rezidentiatul.

Registratorii/statisticienii medicali vor avea sporul sectiei unde isi desfasoara activitatea. Daca acestia deservesc mai multe sectii/compartimente medicale sporul va fi aplicat proportional cu timpul efectiv lucrat in sectia respectiva.

Pentru categoriile de personal, prevazut la art.10 cap. II din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificarile si completarile ulterioare (Legea 61/2019), angajatii din unitatile sanitare subordonate autoritatilor administratiei publice locale, se acorda un spor de 15 %, in conditiile respectarii regulamentului-cadru prevazut in H.G. nr.917/2017.

Amendament: Personalul TESA încadrat pe anexa VII la Legea cadru 153/2017 va beneficia de spor conform prevederilor OUG 115/2023, art.II

„Începând cu data de 1 ianuarie 2024, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2023, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții”

NOTA privind stabilirea sporurilor din anexa:

1. In conformitate cu prevederile LEGII Nr. 296/2023 privind unele masuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilitatii financiare a Romaniei pe termen lung, respectiv

Art. LXXI.

(1) In anul 2023, incepand cu data intrarii in vigoare a prezentei legi, cuantumul sporurilor, indemnizatiilor, compensatiilor, primelor si al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiaza personalul platit din fonduri publice **se stabileste in conditiile art. 1 alin. (5) din Ordonanta de urgenta a Guvernului 115 /2023.**-(5) In anul 2024, incepand cu data de 1 ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizatiilor, compensatiilor, primelor si al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiaza personalul platit din fonduri publice **se mentine cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2023, in masura in care personalul ocupa aceeasi functie si isi desfasoara activitatea in aceleasi conditii.**

(2) In situatia in care cuantumul sporului pentru conditii periculoase sau vatamatoare, respectiv al sporului pentru conditii de munca vatamatoare, stabilit potrivit alin. (1), depaseste nivelul maxim reglementat prin Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificarile si completarile ulterioare, precum si cu modificarile aduse prin prezenta lege, acesta se stabileste la nivelul prevazut de legea-cadru.

(3) Nu pot fi prevazute prin contractele colective/individuale de munca/contractele de mandat mai mult de un salariu cu titlu de plata compensatorie acordata de angajatorii care aplica prevederile cap. III din prezenta lege.

2.In conformitate cu prevederile LEGII Nr. 296/2023 privind unele masuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilitatii financiare a Romaniei pe termen lung, respectiv

Art. XXVI. - Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017, cu modificarile si completarile ulterioare, se modifica dupa cum urmeaza:

1. La articolul 18, alineatul (1) va avea urmatorul cuprins:

"Art. 18. - (1) Inceputand cu 1 octombrie 2023, ordonatorii de credite acorda obligatoriu, lunar, pentru personalul incadrat ale carui salarii lunare nete sunt de pana la 8.000 lei, inclusiv indemnizatii de hrana la nivelul anual a doua salarii minime pe economie in vigoare la data de 1 ianuarie 2019, actualizat anual cu indicele pretului de consum comunicat anual de Institutul National de Statistica, incepand cu 2025, cu exceptia personalului Ministerului Apararii Nationale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justitiei, Administratiei Nationale a Penitenciarelor, Serviciului Roman de Informatii, Serviciului de Informatii Externe, Serviciului de Protectie si Paza, Serviciului de Telecomunicatii Speciale, Administratiei Nationale a Rezervelor de Stat si Probleme Speciale, precum si a personalului politiei locale care, potrivit legii, beneficiaza de drepturi de hrana in temeiul Ordonantei Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrana, in timp de pace, ale personalului din sectorul de aparare nationala, ordine publica si siguranta nationala, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare."

2. La anexa nr. II capitolul II articolul 7 alineatul (1), litera c) va avea urmatorul cuprins:

"c) pentru conditii periculoase sau vatamatoare, un spor de pana la 15% din salariul de baza, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar, corespunzator timpului lucrat la locurile de munca respective;"

ANEXA nr.10

**Procedura privind protectia salariatilor din Sănătate
împotriva agresiunilor la locul de muncă**

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

Art. 2.

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

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

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

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

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

Art. 5.

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

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

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

Art. 6.

(1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

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

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

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

ANEXA nr.11

Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Art. 1 Absențele motivate recuperate

(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).

Art. 2 Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător

(1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.

(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.



Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat

(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere, în condițiile legii.



Art. 4 Concediul 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) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

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

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

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

(7) În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

Concediul paternal

Art. 5

(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

(2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

Art. 6

(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

(5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petitionerului.

(6) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 7

(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Art. 8

(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.

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

Art. 9

(1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.



(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

Acordarea tichetelor de creșă

Art. 10

(1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(2) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.

(3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Art. 11

(1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.

(2) Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

(3) Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 12

Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- a) numele și adresa emitentului;
- b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;
- c) interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);
- d) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 13



(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.

(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) 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. 14

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

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

Art. 15

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Art. 17

(1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficilor lunare de activitate.

Art. 18

Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență



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

Art. 19

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare.





REGULAMENT DE GESTIONARE A FONDULUI UNIC

În temeiul articolului 9, aliniatul 4 din Contractul Colectiv de Muncă, Comisia de Negociere a Contractului Colectiv de Muncă, la nivel de unitate Spital Municipal Orăștie – Sindicatul Sanitas din Spitalul Municipal Orăștie.

Emite următorul regulament:

Art.1 Este deschis un cont bancar unic de către Sinducatul Sanitas-Spitalul Municipal Orăștie, gestionarea contului intra in atributia Sindicatului Sanitas Spital Municipal Orastie, reprezentat de Cozma Cozmina in calitate de presedinte, în contul unic se vor colecta sumele reținute de la salariații nemembrii de sindicat numai cu acordul expres al acestora.

Art.2 Unitatea se obligă să emită și să transmită lunar listing cu salariații de la care s-au reținut și virat sumele încasate iar Sindicatul Sanitas se obligă să țină evidența acestor sume.

Art.3 Nemembrilor care si-au exprimat acordul expres de a contribui la fondul unic li se reține 0,5% din salariul de bază și se virează în contul unic, nu este deductibil din impozit.

Art.4 Partea care conduce evidența contabilă a contului de colectare al fondului de negociere Contractului Colectiv de muncă la nivel de unitate beneficiază de un procent de 10% lunar din suma încasată pentru administrația fondului.

Art.5 Sumele colectate vor fi folosite pentru:

- Negocierea și urmărirea aplicării Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate.
- Achiziționarea de materiale necesare negocierii și popularizării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.



- Acoperirea costurilor de participare la seminarii educaționale în domeniul negocierilor , cursurilor de perfecționare și instruire a personalului medical și nemedical.

- Orice alte cheltuieli legate de Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

Art.6 În condițiile în care, la nivel de federații patronale sau sindicale se vor solicita părți din sumele încasate, partea care gestionează contul se obligă să efectueze viramentele către acestea.

Art.7 Orice alte cheltuieli se vor aproba de comisia paritară.

Art.8 Comisia de revizie și control financiar al deținătorului contului va efectua membrilor comisiei paritare rapoarte trimestriale. Comisia paritară are dreptul de a efectua propriile controale asupra fondului.

Art.9 Incălcarea dispozițiilor prezentului regulament atrage răspunderea juridică potrivit legislației în vigoare.

Art.10 Prezentul regulament intră în vigoare la data înregistrării Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate , la Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara- Deva.

Art.11 Orice modificare sau completare a prezentului regulament va fi făcută cu acordul părților

Art.12 Pe perioada cat CCM produce efecte gestionarea fondului va fi exercitata de Sindicatul Sanitas Spital Municipal Orastie

Spitalul Municipal Orastie

Manager,

Ec. Uibariu Lacramioara



Sindicatul Sanitas

SpitalulMunicipal Orăștie

Președinte,

As.Coзма Cozmina

