INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HUNEDOARA

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 4597

Nr.20130/06.11.2023

Către: **SPITALUL ORĂȘENESC HATEG**
Hațeg, str. T. Vladimirescu, nr. 7, jud. Hunedoara,
D-nei manager Miclosoni Dana,
D-nei presedinte a Sindicatului Sanitas Hațeg -Hanes Firuta Crinela

Ref: Contractul Colectiv de Muncă valabil pentru o perioadă de 24 de luni de la data înregistrării la I.T.M. Hunedoara

Urmare a cererii dumneavoastră, luată în evidență la Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara sub nr. 20130/06.11.2023 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între patronat prin manager si salariati prin Sindicatul Sanitas Hateg, reprezentativ la nivelul unitatii, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Hunedoara la **nr.20130/248/06.11.2023.**

Va solicitam sa reveniti la I.T.M. Hunedoara pentru a ridica exemplarele depuse.

Cu stima,
Adrian Florin **BOZDOG**
Inspector șef
Emilia Cristina **MARTON**
Inspector șef adj. RM
Remus **RETEGAN**
Șef Birou
Loredana **HANTA**
Inspector de munca

Aleea Muncii, nr. 2, Deva, Hunedoara
Tel.: +4 0254 21 61 57; fax: 0254 233670
itmhunedoara@itmhunedoara.ro
www.itmhunedoara.ro

CONSILIUL LOCAL HAŢEG
SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG
Str. T.Vladimirescu, nr.7, Haţeg, 335500,
Tel: 0354.408894; 0354.408895, Fax: 0354.802463
e-mail: secretariat@spitalhateg.ro
www.spitalhateg.ro

ISO 9001:2015

ANMCS unitate aflată în PROCES DE ACREDITARE CICLUL al II-lea

Contract Colectiv de muncă la Nivelul Spitalului Orasenesc Hateg pe anii 2023-2025

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, precum şi al art. 101-105 şi art. 107-113 din Legea nr. 367/2022, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de unitate intre:

1. **Spitalul Orasenesc Hateg reprezentat conform art. 102 alin. (1) lit. A pct. e) din Legea nr. 367/2022 prin ec. MICLOSONI DANA– Manager,**

si

2. **Salariaţii reprezentaţi conform art. 102 alin. (1) lit. B pct. c) din Legea nr. 367/2022 prin:**

SINDICATUL" SANITAS" al SPITALULUI ORASENESC HATEG, MEMBRA A FEDERATIEI SANITAS DIN ROMANIA.

Capitolul 1
Dispoziţii generale

Articolul 1

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

(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislaţia în vigoare.

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

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

– unităţile sanitare reprezentate prin manager;

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

– spitalul

(6) Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical şi libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislaţia internă şi în concordanţă cu convenţiile internaţionale pe care România le-a ratificat.

Articolul 2

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică şi produc efecte conform Anexei nr. 1 în Spitalul Orasenesc Hateg, aşa cum sunt definite la art. 1 alin. (5).

Articolul 3

(1) Toate contractele colective de muncă la nivel de unităţi cu personalitate juridică se negociază în conformitate cu prevederile Anexei nr. 2 la prezentul contract.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor şi a obligaţiilor corelative cu privire la:

a)încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă, conform legislaţiei în vigoare;

b)măsurile de sănătate şi securitate în muncă;

c)timpul de muncă şi timpul de odihnă;

d)alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor membri ai Sindicatului Sanitas Hateg şi acordarea de facilităţi acestora;

CONSILIUL LOCAL HAŢEG SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG PRIMĂRIA ORAŞULUI HAŢEG

SINDICATUL SANITAS HAŢEG

e)formarea şi perfecţionarea profesională;
f)drepturile Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă;
g)obligaţiile salariaţilor;
h)stabilirea modalităţii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.
(3)Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

Articolul 4

(1)Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate va face obiectul unei noi negocieri.
(2)Cererea se comunică în scris celorlalte părţi şi va cuprinde obiectul modificărilor
(3)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.
(4)După depunerea cererii de modificare şi pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaţilor.
5)Prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă se prelungeşte tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părţile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenţia de a nu fi prelungit.

Articolul 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Munca Hunedoara.

Articolul 6

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

Articolul 7

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

Articolul 8

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

Articolul 9

(1)Contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii, precum şi contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.
(2)În contractul colectiv de muncă încheiat la nivel unitatii, părţile au convent, printr-o clauză expresă, că în perioada derulării acestuia, angajatorul reţine salariatului, care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o contribuţie de 0,5%.
(3)Această contribuţie urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea şi desfăşurarea negocierilor colective, dialogului social, precum şi în alte scopuri stabilite prin acordul părţilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator şi Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.(ANEXA 14)
(4)Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt minime şi obligatorii pentru angajatori.

Articolul 10

Angajatorul este obligat să asigure afişarea contractului colectiv de muncă şi a oricăror alte comunicări , astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul său.

CONSILIUL LOCAL HAŢEG SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG PRIMARUL ORAŞULUI HAŢEG
SANITAS HAŢEG

Articolul 11
(1) Angajatorul şi Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă sunt obligaţi să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.
Articolul 12
Declanşarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.
Articolul 13
(1) Reprezentanţii angajatorului şi cei ai Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.
(2)În cazul constatării unor încălcări ale legii şi ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate institutiile competete, după caz, în vederea soluţionării.
Articolul 14
(1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.
(2)În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract şi se vor aplica de drept salariaţilor.
Articolul 15
(1)Părţile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.
(2)Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, republicată şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.
Articolul 16
(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial De Munca Hunedoara.
(2) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor modificări legislative, părţile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.
(3) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanţă cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acordurile/înţelegerile încheiate la toate nivelurile.
(4)Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislaţiei în vigoare.
(5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor reprezentative.
(6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu Sindicatul Sanitas Hateg.

Capitolul 2
I Încheierea contractului individual de muncă

Articolul 17
(1) Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii şi prevederilor prezentului contract.

CONSILIUL LOCAL HAŢEG · SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG · PRIMARIA ORAŞULUI HAŢEG
SANITAS HAŢEG

(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramura sanitara și se aprobă prin ordin al ministrului sănătății.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnăturii electronice în sectorul public de sănătate, în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract va fi elaborată o procedură specifică, anexă la prezentul contract.

(6) 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.

Articolul 18

(1)Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unități și la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor 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 contractele colective 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 Sanitas Hateg. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la Anexa nr. 9.

(3) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, de comun acord cu Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților Sindicatului Sanitas Hateg, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, a unităților definite la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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

(7) 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.

Articolul 19

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau

CONSILIUL LOCAL HAȚEG · SPITALUL ORĂȘENESC HAȚEG · PRIMARUL ORAȘULUI HAȚEG

SINDICATUL SANITAS HAȚEG

juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu. De regulă, forma de desfăşurare este contractul individual de muncă.
(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii, prevederi contrare legii şi prezentului contract sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.
(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată. La negocierea, încheierea şi modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al Sindicatului Sanitas Hateg din care face parte.
(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, şi va fi actualizat anual, dacă este cazul.
(5) Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.
(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
În situaţia în care contractul individual de muncă nu se precizează durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.
(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie şi în sectorul public de sănătate, în condiţiile legii.
(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.
(10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puţin următoarele elemente:
a)identitatea părţilor;
b)locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
c)sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
d)funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării Ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;
e)criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
f)riscurile specifice postului;
g)data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;
h)în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia;
i)durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
j)condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
k)salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptu si metoda de platal;
l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi/sau ore/săptămână, condiţiile de efectuare şi de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum şi, dacă este cazul, modalităţile de organizare a muncii în schimburi;
m)indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;
n)durata perioadei de probă, după caz;

CONSILIUL LOCAL HAŢEG • SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG • PRIMĂRIA ORAŞULUI HAŢEG
SINDICATUL SANITAS HAŢEG

o)regulamentul intern aplicabil.
p) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi semnăturii electronice calificate;
q) dreptul şi condiţiile privind formarea profesională oferită de angajator;
r) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuţiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, precum şi acordarea, din iniţiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activităţii profesionale a acestuia, după caz;
(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.
(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.
(13) Cu privire la informaţiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.
(14) În situaţia în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (10), acesta poate sesiza Inspecţia Muncii. În situaţia în care angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţia de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanţa de judecată competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligaţiei de informare.
(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice, în condiţiile legii. Pentru transpunerea obligaţiilor de informare şi a altor prevederi specifice raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, părţile vor elabora o anexă specială al prezentul contract, în termen de 3 luni de la înregistrarea lui.
(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
a)clauza cu privire la formarea profesională;
b)clauza de neconcurenţă;
c)clauza de mobilitate;
d)clauza de confidenţialitate.
(17) Informaţiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale.
(18) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecţia datelor cu caracter personal.
(19) Atât în contractul individual de muncă, cât şi în Registrul General de Evidenţă a Salariaţilor (REVISAL) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror cuantum este cunoscut.

Articolul 20

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi, cu consultarea scrisă a Sindicatului Sanitas Hateg , cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.
(3)În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.

Articolul 21

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere astfel:
a)medici, farmacişti, biologi, biochimişti, chimişti, profesori CFM, fiziokinetoterapeuţi, asistenţi medicali, dentişti, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
– 20 de zile - dacă au mai fost angajaţi în altă unitate sanitară;
– 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
– 90 de zile - debut în profesie;
b)30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală;
c)20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.;
d)30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie, altele decât medico-sanitare;
e)5 zile - pentru personalul necalificat;
f)30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcţii în unitate;
g)45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere;
h)60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere;
i)90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;
j)nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.
(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.
(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
(5) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.
(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post este interzisă, 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 aceleaşi părţi se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeaşi funcţie şi cu aceleaşi atribuţii.

CONSILIUL LOCAL AL HAŢEG PRIMĂRIA ORAŞULUI HAŢEG SPITALUL ORĂŞENESC

SINDICATUL SANITAS HAŢEG

Articolul 22
(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităţilor, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care îşi exercită acest drept.
(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

Articolul 23
(1)În unităţile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parţial, pentru desfăşurarea gărzilor, se face cu prioritate, prin cumul de funcţii, cu salariaţii cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.
(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parţial, salariatul poate să fie asistat de liderul Sindicatului Sanitas Hateg.
(3) Posturile vacante şi temporar vacante aferente funcţiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul şi de către persoane din aceeaşi unitate şi numai în condiţiile în care programul funcţiei cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcţiei de bază. În astfel de situaţii programul funcţiei cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

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

Articolul 25
Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a Sindicatului Sanitas Hateg.

Articolul 26
(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj, fără acordul scris al Sindicatului Sanitas Hateg, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.
(2)În cazul absenţei acordului scris al părţii sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeaşi localitate sau judeţ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.
(3)În situaţia în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ţinând cont de criteriile stabilite prin art. 133 din prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 27
(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator şi salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.
(2) Contractul individual de muncă cu timp parţial pentru desfăşurarea gărzilor va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea şi efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional. Procedura va include şi regulile aplicabile limitelor timpului de lucru.
(3) Contractul individual de muncă cu timp parţial pentru desfăşurarea gărzilor va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la prezentul contract colectiv de muncă. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adiţional.

II. Executarea contractului individual de muncă

Articolul 28

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

Articolul 29

(1) Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Articolul 30

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

a)la salarizare pentru munca depusă;

b)la repaus zilnic şi săptămânal;

c)la concediu de odihnă anual şi concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;

d)la egalitate de şanse şi de tratament;

e)la demnitate în muncă;

f)la securitate şi sănătate în muncă;

g)la acces la formarea profesională;

h)la informare şi consultare;

i)de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j)la protecţie în caz de concediere;

k)la negociere colectivă şi individuală;

l)de a participa la acţiuni colective;

m)de a constitui sau de a adera la un sindicat;

n)să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă şi timpul de odihnă;

o)să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;

p)să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a şefului direct;

q)să-şi informeze şeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;

r)să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fişa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;

s)să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât a şefului său direct;

t)să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;

u)să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare;

v)să-i fie evaluate în mod obiectiv performanţele profesionale;

w)dreptul de a sesiza cu bună-credinţă cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienţei, eficacităţii, economicităţii şi transparenţei, potrivit legii;

x)dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator;
y)alte drepturi prevăzute de lege.
(2)Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a)de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b)de a respecta disciplina muncii;
c)de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum şi în contractul individual de muncă;
d)de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e)de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f)de a respecta secretul de serviciu;
g)să nu execute nicio sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
h)să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
i)să nu încerce să stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;
j)să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator;
k)personalul medical sau nemedical din unităţile sanitare are obligaţia de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unităţii respective;
l)alte obligaţii prevăzute de lege.

Articolul 31

(1)Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a)să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b)să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziţii legale noi sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară;
c)să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d)să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e)să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile şi regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr. 10 la prezentul contract;
f)să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau a Sindicatului Sanitas Hateg;
g)să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din sănătate pentru constituirea unei asociaţii a angajatorilor;
h)să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea Sindicatului Sanitas Hateg.
(2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a)să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b)să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c)să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile şi din contractele individuale de muncă;
d)să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;
e)să se consulte cu reprezentanţii Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f)să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;
g)să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul şi specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile şi cuantumul acestora;
h)să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
i)să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;
j)să informeze reprezentanţii Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
k)să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaţilor;
l)să se consulte cu Sindicatul Sanitas Hateg, în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;
m)să se consulte Sindicatul Sanitas Hateg şi organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte modalităţile de satisfacere a necesităţii perfecţionării personalului;
n)să dea curs sesizărilor salariaţilor şi/sau Sindicatului Sanitas Hateg;
o)să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, la solicitarea angajaţilor sau a reprezentanţilor acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă.
p)să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract.
r)Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, şi de a face dovada îndeplinirii acestei obligaţii. Aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi printat de către acesta. Regulamentul intern îşi produce efectele faţă de salariat de la momentul luării la cunoştinţă a acestuia.
(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă în sectorul bugetar Sănătate se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncăla nivel de ramura sanitara, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

III. Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 32
(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.
(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia în vigoare.
(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
a)durata contractului;
b)locul muncii;
c)felul muncii;
d)condiţiile de muncă;
e)salariul;
f)timpul de muncă şi timpul de odihnă.
Articolul 33
(1) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

CONSILIUL LOCAL HAŢEG · SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG · PRIMĂRIA ORAŞULUI HAŢEG

SINDICATUL SANITAS HAŢEG

a)angajatorul are obligaţia de a consulta reprezentanţii Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu detaşarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din sindicat;
b)salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;
c)în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul Sindicatului Sanitas Hateg din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;
d)pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare în condiţiile legii;
e)pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;
f)pe perioada detaşării angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul Sindicatului Sanitas Hateg toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea Sindicatului Sanitas Hateg al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.
(2)În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătăţii la nivelul unităţilor, redistribuirea salariaţilor se face numai după consultarea reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.
(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului şi în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii şi contractului colectiv de muncă aplicabil.
(4)În cazul reorganizării sau desfiinţării unor unităţi sanitare publice cu personalitate juridică sau a altor unităţi în care se desfăşoară activitate sanitară, inclusiv puncte de lucru ale direcţiilor de sănătate publică, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unităţi sanitare faţă de reşedinţa fiecărui salariat.

Articolul 34
Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 35
(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.
(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.
(3)În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Articolul 36
(1) La suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.
(2)În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din iniţiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părţilor, angajatorul va informa în scris reprezentanţii Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

CONSILIUL LOCAL HAŢEG · SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG · PRIMĂRIA ORAŞULUI HAŢEG
SINDICATUL SANITAS HAŢEG

(3)În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menţionate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanţii Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 37

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului este necesară consultarea Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2)În cazul în care salariatul membru de sindicat se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, angajatorul are obligaţia de a informa, la cerere, reprezentantii Sindicatului Sanitas Hateg semnata al prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor în legătură cu sancţiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

Articolul 38

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

a)concediu de maternitate;

b)concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c)carantină;

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

e)îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

f)forţă majoră;

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

h)de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile 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 vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Articolul 39

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

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

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

c)concediu paternal;

d)concediu pentru formare profesională;

e)exercitarea unor funcţii elective în cadrul organizaţiilor sindicale şi profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;

f)participarea la grevă;

g)concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unităţii şi regulamentul intern să fie stabilită limita maximă a acestora.

(3) Posturile temporar vacantate conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

CONSILIUL LOCAL HAŢEG · SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG · PRIMARIA ORAŞULUI HAŢEG

SINDICATUL SANITAS HAŢEG

(4) Salariaţii din unităţile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:
a)susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;
b)susţinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;
c)prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.
(5) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situaţii:
a)îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;
b)tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate -, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.
(6) Concediile fără plată acordate în condiţiile 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) şi la art. 152^1 din Codul Muncii ori absenţărilor de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii se menţin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absenţă.

Articolul 40

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:
a)în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;
b)în cazul întreruperii sau reducerii temporare, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
c)în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
d)pe durata detaşării;
e)pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
f)pe durata suspendării temporare a activităţii şi/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgenţă potrivit art. 93 alin. (1) din Constituţia României, republicată.
(2)În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea avută anterior şi i se va plăti, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.
(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul consultativ scris al reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, care trebuie exprimat în termen de 5 zile lucrătoare.

Articolul 41
(1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.
Articolul 42
Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, şi pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 3 luni, cu avizul Sindicatului Sanitas Hateg.
Articolul 43
Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective îşi păstrează calitatea de salariat.

V. Încetarea contractului individual de muncă

Articolul 44
Contractul individual de muncă poate înceta astfel:
a)de drept;
b)ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c)ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.
Articolul 45
(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:
a)la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;
b)la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
c)la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi 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 parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;
d)ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
e)ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;
f)ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;
g)de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

CONSILIUL LOCAL HAŢEG SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG PRIMĂRIA ORAŞULUI HAŢEG

SINDICATUL SANITAS HAŢEG

h)ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;
i)la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
j)retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.
(2) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condiţiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.
(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare şi cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menţinut în aceeaşi funcţie maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Articolul 46

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

Articolul 47

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

Articolul 48

Este interzisă concedierea salariaţilor:
a) pe criterii de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată;
b)pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.
c)pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfăşurării activităţii în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art. 39 alin. (1)(drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei

de probă) şi art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii.

Articolul 49

(1) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru iniţierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.

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

Articolul 50

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al Sindicatului Sanitas Hateg.

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

Articolul 51

(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

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

b)pe durata concediului pentru carantină;

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

d)pe durata concediului de maternitate;

e)pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

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

g)pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

h)pe durata efectuării concediului de odihnă;

i)pe perioada concediului fără plată acordat în condiţiile prezentului contract colectiv de muncă;

j)pe durata concediului de acomodare.

k) pe durata efectuării concediului paternal şi a concediului de îngrijitor sau pe durata absenţei de la locul de muncă în condiţiile reglementate la art. 152^2 din Codul Muncii.

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

Articolul 52

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situaţii:

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

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

c)în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
d)în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală.

Articolul 53

(1) Concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile şi în termenele stabilite de lege şi prezentul contract colectiv de muncă.
(2)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 în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Articolul 54

(1)În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condiţiile prevăzute la art. 52 lit. b) şi c), angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
(2)În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
(4)În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Articolul 55

(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, fundamentată economic.

Articolul 56

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

Articolul 57

(1) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil .
(2)În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.
(3) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentanţii Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul Sindicatului Sanitas Hateg.
(4)Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5)În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniția acte normative de 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.
(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al 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 Sanitas Hateg 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.

Articolul 58

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.

Articolul 59

(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.

Articolul 60

(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. 133 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) Salariaţii care consideră că au fost concediaţi pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligaţia de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfăşurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152^1 (concediului de îngrijitor), 152^2 (absenţe recuperate), 153^2 (concediu paternal) şi art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar faţă de prevederile alin. **(2)**, motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Articolul 61

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

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

Articolul 62

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

(2)În cazul unui conflict individual de muncă, părţile vor acţiona cu bună-credinţă şi vor încerca soluţionarea amiabilă a acestuia.

(3)În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor individuale de muncă părţile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acţiunea în instanţă, realizată de o comisie stabilită de părţile semnatare ale CCM la fiecare nivel. Procedura va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Articolul 63

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

(2) La solicitarea salariatului, instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

Articolul 64

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

(2) 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 părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

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

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

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

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

(9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

Articolul 65

(1)a) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, precum şi în cazul externalizării şi privatizării, potrivit legii, pentru unităţi, secţii, ambulatorii de specialitate etc., 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 situaţia prevăzută mai sus, Ministerul Sănătăţii, prin direcţiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2)În cazul externalizării serviciilor medicale şi nemedicale din unitate este necesar avizul favorabil al Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract, conform prevederilor legale.

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

(4)În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal,angajatorul va consulta Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce priveşte posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi.

Capitolul 3
Condiţii privind sănătatea şi securitatea în muncă

Articolul 66

(1) Unitatea are obligaţia să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieţii şi a sănătăţii salariaţilor.

(2) Unitatea are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

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

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

(5)Măsurile privind sănătatea şi securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Articolul 67

(1)Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările şi completările ulterioare, la nivelul unităţilor se vor organiza, după caz, comitete de securitate şi sănătate în muncă.

(3)În stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:

a)măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă a lucrătorilor, precum şi ameliorarea condiţiilor de muncă;

b)măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă;

CONSILIUL LOCAL HAŢEG SPITALUL ORĂŞENESC PRIMĂRIA ORAŞULUI HAŢEG

SANITAS HAŢEG

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 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) urmând a fi transpuse într-un plan de acțiuni în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract, cu acordul Sindicatului Sanita Hateg semnatar al prezentului contract.
(6)Reprezentanții lucrătorilor cu raspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în munca 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.

Articolul 68
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.

Articolul 69
Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Articolul 70
(1)În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare 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 a 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.

Articolul 71
(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 Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Articolul 72
Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

Articolul 73
(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.
(2) Instruirea se realizează periodic prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu Sindicatul Sanitas Hateg semnatar ale prezentului CCM.
(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.
(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.
(5) Timpul alocat instruirii salariaţilor în domeniul protecţiei muncii este considerat timp de muncă.

Articolul 74
Fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Articolul 75
(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.
(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.
(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Articolul 76
(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la unităţile persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.
(2)În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă.
(3)În situaţii în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia revin reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

Articolul 77
Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 şi se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

Articolul 78
Angajatorii au obligaţia să asigure accesul gratuit al salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Articolul 79
(1) Organizarea activităţii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, precizarea atribuţiilor şi a răspunderilor se realizează de către cel care angajează,

cu avizul Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi este atribuţia angajatorului şi instituţiilor abilitate, după caz.

Articolul 80

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

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă şi maximă prevăzută prin OMS se stabileşte de comun acord între angajator şi Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi sanitare publice.

(3) La cererea motivată a unităţii sanitare, cu consultarea Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract, se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi sanitare publice.

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

Articolul 81

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

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

Articolul 82

(1)În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

(2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu şi a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de muncă. Metodologia şi procedura vor fi negociate cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introduse în cadrul acestuia prin act adiţional.

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

(4) Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori din sumele colectate prin contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.

Articolul 83

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestuia se stabilesc de către unitate, cu Sindicatului Sanitas Hateg, în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiţii de muncă aprobat prin HG 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autorităţile abilitate în acest sens. Anexa nr. 4

(2) Pentru condiţii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabileşte de conducerea fiecărei unităţi sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contractului colectiv de muncă şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri şi cheltuieli. Anexa nr. 4
(3) Prevederile alin. (1) şi (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

Articolul 84

(1) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 5.
(2) Echipamentul de protecţie se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecţie la locul de muncă.
(3) Materialele igienico-sanitare, precum şi echipamentul de protecţie sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea şi de calitatea necesare asigurării unei asistenţe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 8.
(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între Spitalu Orasenesc Hateg şi Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 6.
(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri şi cheltuieli al unităţii sumele necesare alimentaţiei compensatorii de protecţie prevăzute la Anexa nr. 5, precum şi pentru materialele igienico-sanitare şi echipamentul de protecţie prevăzute în Anexa nr. 8.
(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării şi a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 6, se acordă cu avizul Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.
(7) Ministerul Sănătăţii va avea în vedere introducerea în cadrul indicatorilor de evaluare a activităţii managerilor un indicator specific asigurării măsurilor de protecţie a sănătăţii salariaţilor prevăzute la alin. (1) - (4).

Articolul 85

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puţin o dată pe an, examinarea medicală gratuită şi completă a salariaţilor.
(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC şi pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B şi C (la cererea şi cu acordul salariaţilor).
(3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.
(4) Unităţile sanitare publice eliberează, în regim gratuit, personalului contractual din unităţile sanitare certificatul prenupţial şi fişa medicală pentru conducătorii auto.
(5)În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unităţilor se pot asigura gratuit şi alte prestaţii medico-sanitare pentru salariaţii unităţii.

Articolul 86

(1)În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacităţii de muncă, salariaţii vor beneficia de încă două luni de alimentaţie de protecţie a organismului, dacă au beneficiat anterior de aceasta.
(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

Articolul 87

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

CONSILIUL LOCAL HAŢEG SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG PRIMĂRIA ORAŞULUI HAŢEG

HAŢEG

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.
(3) Prevederile legate de sănătate şi securitate a muncii sunt considerate de părţi a fi minime.

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

Articolul 89
Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţie a muncii.

Articolul 90
(1)În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:
a)amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
b)asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.
(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajaţii din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viaţa şi sănătatea pacienţilor.
(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă şi rece. Ele includ spaţiile de tip veghe şi camerele de aşteptare din timpul gărzii.
(4) La cererea Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura, în limitele posibilităţilor, condiţiile necesare pentru servirea mesei în incinta unităţii.
(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

Articolul 91
(1)Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor.
(2)Părţile asumă principiul european al armonizării vieţii profesionale cu viaţa de familie ca unul dintre elementele centrale ale creşterii calităţii vieţii profesionale a angajaţilor, cu respectarea prevederilor legale.
(3) Una dintre formele esenţiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieţii profesionale cu viaţa de familie, transpusă în Anexa nr. 12 la prezentul contract.

Articolul 92
Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 4
Salarizarea şi alte drepturi salariale

Articolul 93
(1)În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de sector de activitate, părţile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariaţi şi a surselor de constituire, înainte de adoptarea

Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislaţiei în vigoare.
(2) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.
(3)În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale şi asimilate salariilor, conform legislaţiei în vigoare.
(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.
(5)În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranşă până la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
(6) Sistemul de salarizare a personalului din unităţile sanitare publice, indiferent de modul de finanţare, se stabileşte prin lege.
(7) Angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.
(8)Încălcarea drepturilor salariaţilor membri ai Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcţii a personalului, acordarea de drepturi salariaţilor atrage răspunderea materială şi disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.
(9)Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe ţară 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 ţară garantat în plată.
(10) Prevederile alin. (9) se aplică şi pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe ţară 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.

Articolul 94

Criteriile de încadrare salarială şi evaluare pentru unităţile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi ai organizaţiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

Articolul 95

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinaţie, de administraţie şi sindicate înaintea negocierii contractelor de furnizare de servicii medicale semnate cu Casele Judeţene de Asigurări de Sănătate şi a Municipiului Bucureşti, pentru a acoperi integral şi la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.
(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.

Articolul 96

(1) Sporurile pentru condiţii de muncă ale personalului din Spitalul Orasenesc Hateg se stabilesc cu reprezentantii Sindicatului Sanitas Hateg, conform legislatiei in vigoare şi fac parte de drept din prezentul contract. Anexa nr.4
(2) Garanţia în bani, reţinută salariaţilor care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.
(3) Salariaţii care au gestiune în primire beneficiază de o majorare salarială pentru gestiune, conform legislaţiei în vigoare.

Articolul 97

(1) Alte drepturi de personal:
a)plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;

CONSILIUL LOCAL HAŢEG SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG PRIMĂRIA ORAŞULUI HAŢEG

b)plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localităţii, în interesul serviciului pentru funcţiile stabilite potrivit legii;
c)premiile şi alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;
d) plata tarifului orar şi sporurile aferente orelor de gardă a contractului individual de muncă cu timp parţial pentru desfăsurarea gărzilor, conform prevederilor legale în vigoare;
(2) Condiţiile de diferenţiere şi criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 98
(1) Premiile de excelenţă individuale lunare nu pot depăşi, lunar, două salarii de bază minim brute pe ţară garantate în plată şi se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinaţie, în condiţiile legii, cu consultarea Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract.

Articolul 99
(1) Formele de organizare a muncii în reţeaua sanitară sunt următoarele:
a)norma de timp;
b)în alte forme stabilite prevăzute de lege.
(2) Forma de organizare a muncii şi cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activităţi şi fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii, cu acordul scris al reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 100
(1) Angajatorul este obligat să asigure condiţiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.
(2)În cazul neîndeplinirii condiţiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puţin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Articolul 101
În caz de desfiinţare a unităţii, drepturile salariale ale angajaţilor sunt garantate.

Articolul 102
Angajatorii sunt obligaţi să ţină evidenţa în care se menţionează salarizarea pentru activitatea desfăşurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariaţii au beneficiat şi cursurile de pregătire şi de perfecţionare profesională acreditate absolvite şi să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

Capitolul 5
Timpul de muncă şi timpul de odihnă

Articolul 103
(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale.
(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile şi ale legislaţiei în vigoare.
(3) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activităţii, care stabileşte orele şi zilele când începe şi când se încheie prestarea muncii. Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă şi repartizarea sa în funcţie de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.

Articolul 104
(1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este, de regulă, de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

(2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislaţia aplicabilă şi/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână.

Articolul 105

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

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

Articolul 106

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 104, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

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

(4)În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul Sindicatului Sanitas.

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

Articolul 107

(1) Personalul care îşi desfăşoară activitatea în 1 sau 2 schimburi în unităţi cu activitate de 5 zile pe săptămână beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta şi duminica.

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

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaţilor se poate dispune numai în scris şi cu consultarea reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Munca prestată de personalul din unităţile sanitare, în vederea asigurării continuităţii activităţii, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plăteşte cu un spor de 100% salariul de bază al funcţiei îndeplinite, cu condiţia încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget şi 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 prestată şi plătită conform alin. (2) şi (4) nu se compensează şi 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 puţin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă şi duminică, cumulate.

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

Articolul 108

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităţii, cu consultarea reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

Articolul 109

(1) Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.

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

Articolul 110

(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 şi cu avizul reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă.

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

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

(4) Angajatorul are obligaţia de a ţine la locul de muncă evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidenţierea orelor de începere şi de sfârşit ale programului de lucru, şi de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidenţă, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(5) Pentru salariaţii mobili şi salariaţii care desfăşoară muncă la domiciliu, angajatorul ţine evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condiţiile stabilite cu salariaţii prin acord scris, în funcţie de activitatea specifică desfăşurată de către aceştia.

Articolul 111

(1) Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afişând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului, cât şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

(2)Şedinţele de lucru se vor desfăşura doar în timpul programului.

Articolul 112

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

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

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare, angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situaţia în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.

(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 legislaţiei 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 parţial.

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

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

Articolul 113

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

Articolul 114

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

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

Articolul 115

(1) La nivelul unităţilor sanitare, în funcţie de atribuţiile conferite de fişa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Ministerul Sănătăţii elaborează normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din unităţile sanitare, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramura sanitara. Acest aviz se acordă în termen de 6 zile de la solicitarea transmisă de Ministerul Sănătăţii.

(3) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

(4) Anual, la nivelul fiecărei unităţi se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesităţile activităţilor desfăşurate.

(5) Examinarea şi reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanţii Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 116

(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 angajaţii 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, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unităţii sau prin regulamentul intern.

Articolul 117

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

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

Articolul 118

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

a)1 şi 2 ianuarie;
b)24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
c)prima şi a doua zi de Paşti;
d)1 mai;
e)1 iunie - ziua copilului;

f)prima şi a doua zi de Rusalii;
g)15 august - Adormirea Maicii Domnului;
h)30 noiembrie - Sf. Andrei;
i)1 decembrie - Ziua Naţională a României;
j)prima şi a doua zi de Crăciun;
k)2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora;
l) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui.
m) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
n) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.
(2) Pentru salariaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult.
(3) Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Articolul 119

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, program fracţionat etc., cu avizul Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.
(2)Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica şi în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează asigură continuitatea funcţionării instituţiilor care furnizează servicii de asistenţă medicală şi de îngrijire, după caz se remunereaza cu un spor de 100%, conform legislstiei in vigoare.

Articolul 120

(1) Salariaţii care lucrează în condiţii de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr. 5).
(2) Reducerea timpului normal de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale şi vechimea în muncă.

Articolul 121

(1)Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii.
(2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracţionarea programului de muncă.
(3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu şi la deteriorarea condiţiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.
(4) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Articolul 122

(1) La unităţile unde programul se desfăşoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.
(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite, în cazuri excepţionale.
(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore şi 12 cu 24 ore, salariatul având obligaţia efectuării serviciului de dimineaţă, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni de minim 3 ture.

Articolul 123

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.
(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.

Articolul 124

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare.
(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii Muncii şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestată.
(2.2)În situaţia 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 situaţia 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.
(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile 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.
(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte pentru fiecare salariat în funcţie de vechimea în muncă astfel:
a)pentru o vechime de 0-1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
b)pentru o vechime de 1-5 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
c)pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
d)pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
e)pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
f)pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.
(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) şi f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeaşi unitate până la maxim 8 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeaşi unitate. Beneficiază de vechime în aceeaşi unitate şi salariaţii trecuţi de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispoziţiilor legale.
(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar obligatoriu una dintre tranşe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.
(6)În situaţii de forţă majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
(7)În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului şi cu acordul angajatorului şi avizul sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parţial sau în totalitate.
(8) La cererea salariatului, indemnizaţia de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

Articolul 125

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul

CONSILIUL LOCAL HAŢEG SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG PRIMARIA ORAŞULUI HAŢEG

SANITAS HAŢEG

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 şi avizul Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile art. 152^2 din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

Articolul 126

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
(2) Indemnizaţia 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) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.
(4) La stabilirea indemnizaţiei de concediu de odihnă se iau în calcul şi drepturile salariale aferente indemnizaţiei de hrană.

Articolul 127

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

Articolul 128

(1) Salariaţii nevăzători, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentaţi de Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaţilor reprezentaţi de Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 6 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 puncţiei ovariene;
b)2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Articolul 129

(1) Drepturile cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanţă şi voucherele de vacanţă se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.

Articolul 130

(1)În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:
a)căsătoria salariatului - 5 zile;
b)naşterea unui copil - 3 zile;
c)concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
d)căsătoria unui copil - 3 zile;
e)decesul soţului/soţiei, copilului, socrilor şi rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile.
(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unităţii, pe perioada desfasurarii evenimentelor.
(3) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condiţiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătăţii copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulţi copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul
(4) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătăţii.

Capitolul 6
Protecţia socială a salariaţilor membri ai sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 131
(1)Părţile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor făcute neîntemeiat.
(2)În concordanţă cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea şi avizul reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract.
(3)În funcţie de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri şi cheltuieli unităţile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al CCM la nivel de unitate.
Articolul 132
În cazul în care organele competente din unităţi au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a unităţii sanitare, cu avizul reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligaţia de a comunica în scris celor în cauză:
a)durata de preaviz;
b)dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
c)adresa înaintată la Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.
Articolul 133
(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:
a)persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepţia contractelor individuale de muncă cu timp parţial pentru desfăsurarea gărzilor.
b)persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;
c)persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
d)persoanele care au avut abateri disciplinare.
(2) Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

a)dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
b)măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, precum şi salariaţii care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.
(3)În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activităţii pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Articolul 134

(1) Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art. 133 are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului, în concordanţă cu criteriile stabilite de comun acord de administraţie şi Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).
(3)În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

Articolul 135

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

Articolul 136

(1) Salariaţii beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin lege.
(2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili şi alte drepturi, conform prevederilor legale.

Articolul 137

(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 protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului;
b)înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin proces-verbal, se comunică inspectoratului teritorial de muncă.
(2)În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă şi direcţiilor de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti apariţia acestor boli.
(3) Persoanele care au contractat o boală profesională pot fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul inspectoratului teritorial de muncă, după consultarea Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanţii Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.
(5) Pentru constituirea bazei de date privind potenţialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaţilor, în momentul instituirii.

Articolul 138
Compensarea biletelor de tratament şi recuperare, acordate tuturor salariaţilor din sectorul sanitar şi personalului care lucrează în structura de conducere şi execuţie a Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 139
(1) Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisiile mixte administraţie-Sindicat Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Comisiile mixte îşi desfăşoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecţie ce respectă principiile şi procedura egalităţii de şanse.

Articolul 140
Angajatorul este obligat să acorde indemnizaţia de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.

Articolul 141
(1) Contravaloarea deplasării salariaţilor cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.
(2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.

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

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

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

Articolul 145
Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 9.

Articolul 146

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

Capitolul 7
Formarea profesională

Articolul 147
(1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează, se perfecţionează sau îşi actualizează cunoştinţele profesionale şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.
(2) Dobândirea unei specializări şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.
(4)Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie.
(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului (unităţii) potrivit legii.
(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat, în funcţie de nivelul organizării, din bugetul de stat şi din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinaţia acestor sume.
(7) Pentru asigurarea coordonării şi finanţării formării profesionale la nivel de sector bugetar Sănătate părţile convin să constituie un Parteneriat pentru coordonarea formării profesionale continue şi Comitetul Sectorial Sănătate. Parteneriatul va include reprezentanţii organismelor profesionale şi va avea drept unul din scopuri identificarea soluţiilor posibile pentru constituirea unui fond unic de finanţarea a formării profesionale a specialiştilor din sănătate.

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

Articolul 149
Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:
a)participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;
b)stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
c)stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d)ucenicie organizată la locul de muncă;
e)formare individualizată;
f)formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relaţiilor de muncă şi al dialogului social;
g)alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Articolul 150

(1) Angajatorul, de comun acord cu organizaţiile sindicale, stabileşte următoarele:
a)identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual şi controlul aplicării acestuia;
b)Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract vor participa, prin împuterniciţii lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;
c)în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 3 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;
d)în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, unitatea va analiza cererea împreună cu Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract;
e)salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligaţi să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.
(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţă tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin afişare la avizierul unităţii şi pe site-ul unităţii.
(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităţilor sau sectorului de activitate.

Articolul 151

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

Articolul 152

(1)În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.
(2)În cazul în care, în condiţiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parţială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:
a)dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toată durata formării profesionale de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi adaosurile la acesta;
b)dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază stabilit pe gradaţii 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 stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Articolul 153

(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 reprezentanții Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.
(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.

Articolul 154

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.

Articolul 155

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

Articolul 156

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

Articolul 157

(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).

Articolul 158

(1)În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.
(2)În situația prevăzută la alin. (1), indemnizația de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.
(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. 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 şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

Articolul 159

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

Articolul 160

(1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a)cel puţin o dată la 2 ani dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

b)cel puţin o dată la 3 ani dacă au sub 21 de salariaţi.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Articolul 161

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puţin 21 de salariaţi, împreună cu organizaţiile profesionale corespunzătoare şi cu consultarea reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariaţii în primii 5 ani de activitate şi periodic ceilalţi salariaţi.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea şefului său direct şi avizul reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producţie la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului şi avizul reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(5) Cursurile de perfecţionare şi specializare profesională se avizează de organizaţiile profesionale constituite potrivit legii.

(6) Cursurile privind relaţiile de muncă şi dialogul social se avizează de Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract.

Articolul 162

(1) Salariaţii nou-angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct şi cu avizul reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toţi salariaţii aflaţi la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariaţii care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific şi salariaţii care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puţin 5 ani de întrerupere.

Articolul 163

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

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

(3) Cursurilor de formare iniţială sau specializare li se aplică principiul recunoaşterii reciproce.

Articolul 164

Reprezentanţii Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică

pregătirea şi perfecţionarea profesională şi managerială şi la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

Articolul 165

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

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

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

(4)Părţile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanţării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.

(5) Informaţiile cu privire la politica generală de formare a salariaţilor vor fi menţionate în contractele colective de muncă şi regulamentul intern al unităţii.

Capitolul 8
Drepturile Sindicatului Sanitas Hateg

Articolul 166

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

(2) Angajatorul recunoaşte dreptul Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea lor şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, în condiţiile legii.

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

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de Sindicatul Sanitas Hateg şi faţă de reprezentanţii sau membrii acestuia.

(5) Angajatorul se obligă să se abţină de la orice formă de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor membrilor organelor de conducere a Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract.

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul Sindicatului Sanitas Hateg în cercetările desfăşurate de organizaţiile profesionale.

Articolul 167

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

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

(3) Pentru asigurarea protecţiei salariaţilor împotriva agresiunilor fizice şi verbale, ca parte a protecţiei muncii, părţile convin aplicarea Procedurii privind protecţia salariaţilor din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 168

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

(2) Partea patronală se obligă să sancţioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.
(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităţilor sanitare.

Articolul 169

(1) Reprezentanţii Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract participă la şedinţele consiliului de administraţie şi ale comitetului director al Spitalului Orasenesc Hateg;
(2)Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.
(3) La cererea expresă a membrilor Sindicatului Sanitas Hateg, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, aceştia pot fi asistaţi de reprezentanţii federaţiilor şi confederaţiilor în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

Articolul 170

(1) Anunţarea şedinţelor menţionate în art. 169 alin. (1) şi a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.
(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.
(3) Hotărârile conducerii unităţilor vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanţilor Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.
(4) Reprezentanţii Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare şi cu acordurile stabilite în acest sens.

Articolul 171

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

Articolul 172

În vederea stabilirii unor servicii şi dotări comune, prin acordul părţilor, administraţia şi Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acţiunea respectivă.

Articolul 173

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unităţii, gratuit, spaţiul şi mijloacele necesare funcţionării Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract.

Articolul 174

Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată ale unităţilor, în baza acordului individual al salariaţilor membri ai Sindicatului Sanitas Hateg legal constituite la nivelul unităţii în conformitate

cu Legea nr. 367/2022, cu modificările şi completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile Sindicatului Sanitas Hateg semnatar al prezentului contract şi înştiinţarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operaţiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

Articolul 175

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

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

Articolul 176

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

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

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

Articolul 177

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

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

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

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

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 10.

Capitolul 9
Dispoziţii finale

Articolul 178

(1)În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, se vor negocia contracte colective de muncă la nivelul grupurilor de unităţi şi unităţilor, potrivit procedurilor din Anexa nr. 2

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector sunt considerate de drept minime şi obligatorii şi nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru şi a normelor de aplicare a acestuia.

(3)În unităţile în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 179

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

Articolul 180

În toate situaţiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei şi modului de finanţare pentru unităţi, secţii, compartimente şi servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 181

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de Sindicatul Sanitas Hateg semnatar al acestui contract şi produc efecte pentru toţi salariaţii potrivit legii şi Anexei nr. 1.

Articolul 182

Salariaţii membri ai organizaţiilor Sindicatului Sanitas Hateg, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiilor sindicale specifice.

Articolul 183

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

Articolul 184

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

Articolul 185

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

Articolul 186

(1)Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze şi să nu susţină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector, la cererea reprezentanţilor părţilor semnatare ale contractului de muncă, Ministerul Sănătăţii va emite ordine specifice.

(3)Părţile convin să elaboreze de comun acord şi să susţină Punctul de vedere instituţional privind noua lege a salarizării, în ceea ce priveşte angajaţii din sectorul public de sănătate.

(4)În aplicarea prevederilor alin. (3) principiile proiectului de lege, partea aplicabilă angajaţilor din sectorul public de sănătate şi regulile de construcţie a acestuia sunt precizate în Anexa nr. 13. la prezentul contract colectiv de muncă.

(5) La data încheierii contractului colectiv de muncă la nivel de ramura sanitara forma Punctului de vedere privind proiectul de lege, partea aplicabilă angajaţilor din sectorul public de sănătate este cea stabilită de Ministerul Sănătăţii împreună cu federaţiile sindicale reprezentative din sectorul Sănătate.

(6) Ordinele Ministrului Sănătăţii ale căror prevederi vizează relaţiile generale de muncă vor fi elaborate cu consultarea partenerilor sociali reprezentativi la nivelul sectorului Sănătate.

Articolul 187

Ministerul Sănătăţii va susţine toate iniţiativele legislative şi modificările actelor normative de natură să îmbunătăţească prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de ramura sanitara şi care sunt în concordanţă cu politica de sănătate a Ministerului Sănătăţii.

Articolul 190
Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul de Munca Hunedoara.

Părțile:

I SPITALUL ORASENESC HATEG:

MANAGER; EC. MICLOSONI DANA

DIRECTOR MEDICAL; DR. BABAU ZINUCA

DIRECTOR FINANCIAR-CONTABIL; EC. SAVULESCU NICOLETA

II SINDICAT SANITAS HATEG:

PRESEDINTE; AS. HANES CRINELA

VICEPRESEDINTE; DR. FILIPESCU CRISTIAN

SECRETAR-TREZORIER; AS. HEBEL LUIZA

Anexa nr. 1
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Sănătate pe anii 2023 - 2025

Lista unităţilor în care se aplică
Contractul Colectiv de Muncă la Nivel Sector de Negociere Sănătate

Părţile convin ca Anexa nr. 1 să cuprindă pe de o parte o enumerare analitică în care să fie precizate unităţile sanitare bugetare din subordinea Ministerului Sănătăţii şi unităţile sanitare (spitale) aflate în subordinea autorităţilor locale şi a instituţiilor publice cu reţea sanitară proprie, iar, pe de altă parte, o enumerare generală pe categorii începând cu Ministerul Sănătăţii, DSP-uri, unităţi sanitare, inclusiv cele din subordinea Ministerului Sănătăţii, cabinetele medicale organizate conform legii în unităţile de învăţământ preşcolar, şcolar sau universitar publice, asistenţă comunitară etc

LISTA
cuprinzând unităţile cu personalitate juridică aflate în subordinea,
sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătăţii,
conform prevederilor H.G. nr. 144/2010 cu modificările şi completările ulterioare,
în care se aplică contractul colectiv de muncă

A) A. UNITĂŢI AFLATE ÎN SUBORDINEA MINISTERULUI SĂNĂTĂŢII

I.Unităţi finanţate integral de la bugetul de stat

II.Unităţi finanţate integral din venituri proprii din contractele încheiate prin sistemul de asigurări sociale de sănătate

III.Unităţi finanţate din venituri proprii şi subvenţii de la bugetul de stat

(B)UNITĂŢI AFLATE SUB AUTORITATEA MINISTERULUI SĂNĂTĂŢII

(2) ANEXA nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 529/2010 din 2 iunie 2010
Lista unităţilor sanitare publice cu paturi pentru care se menţine managementul asistenţei medicale la Primăria Municipiului Bucureşti

(3) ANEXA nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 529/2010 din 2 iunie 2010
Lista unităţilor sanitare publice cu paturi pentru care se transferă managementul asistenţei medicale către autorităţile administraţiei publice locale

Judeţul Hunedoara
Spitalul Judeţean de Urgenţă Deva
Spitalul de Urgenţă Petroşani
Spitalul Municipal "Dr. Alexandru Simionescu" Hunedoara

Spitalul Municipal Lupeni
Spitalul Municipal Orăştie
Spitalul Municipal Brad
Spitalul Municipal Vulcan
Spitalul Orăşenesc Haţeg
Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu
Sanatoriul de Pneumoftiziologie Brad

Anexa nr. 2

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023 - 2025
Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei şi desfăşurarea negocierilor la acest nivel

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei şi desfăşurarea negocierilor la acest nivel
Capitolul I
Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei
Articolul 1
(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile din sectorul bugetar de activitate Sănătate.
(2) Pentru angajaţii din domeniul activităţi sanitar-veterinare se va încheia un contract colectiv de muncă separat, având în vedere prevederile acestui contract.
Articolul 2
(1) Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaţilor 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 unităţilor 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.
Articolul 3
În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă unităţile vor modifica regulamentele interne în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele afiliate la organizaţiile semnatare ale prezentului contract.

Capitolul II
Procedura de negociere şi încheiere a contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor publice

Articolul 4
(1)În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor sanitare publice şi al grupurilor de unităţi se face conform prevederilor prezentei proceduri.
(2) Negocierea şi încheierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unităţilor sanitare şi al altor instituţii din sistemul sanitar public.
Articolul 5
(1) La negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă la nivelul grupurilor de unităţi părţile sunt următoarele:
a)Angajatorul, reprezentat de conducătorul autorităţii sau instituţiei publice sau de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerile unităţilor din grup să negocieze şi să semneze contractul colectiv de muncă.

b)Angajaţii, reprezentaţi de către federaţiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unităţi împreună cu sindicatele legal constituite şi reprezentative la nivelul unităţilor din grup. În toate situaţiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federaţiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;

(2) La negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor sanitare părţile sunt următoarele:

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

b)Angajaţii, reprezentaţi în ordine succesivă/eliminativă după cum urmează:

1. De către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative la nivelul unităţii;
2. în cazul în care nu există organizaţii sindicale care să reprezinte angajaţii/lucrătorii, conform pct. 1, de către federaţiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea şi în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora.
3. În unităţile în care nu există organizaţii sindicale reprezentative la nivel de unitate şi nici sindicate afiliate la federaţiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă angajaţii vor fi reprezentaţi de sindicatele afiliate la federaţii nereprezentative, membre ale confederaţiilor reprezentative la nivel naţional, la solicitarea şi în baza mandatului sindicatelor nereprezentative afiliate acestora şi de federaţiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
4. În unităţile în care nu există sindicate angajaţii vor fi reprezentaţi de reprezentanţii angajaţilor împreună cu reprezentanţii federaţiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 6

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

(2)În cadrul negocierilor la nivel de grup şi de unitate prevederile prezentului contract colectiv de muncă au caracter minim în privinţa drepturilor salariatului, fiind obligatorie menţionarea lor cel puţin la acest nivel.

Articolul 7

(1) Angajatorul va transmite sindicatelor afiliate la federaţiile reprezentative semnatare ale prezentului contract, în formă scrisă, anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective cu cel puţin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

(2)În cazul în care angajatorul nu a iniţiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. 367/2022, sindicatele prevăzute la alin. (1) pot iniţia negocierile colective, ele transmiţând tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective.

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

Articolul 8

(1) La prima şedinţă a părţilor se stabilesc informaţiile publice şi cu caracter confidenţial pe care angajatorul le va pune la dispoziţia părţii sindicale şi data până la care urmează a îndeplini această obligaţie.

(2) Informaţiile pe care angajatorul le va pune la dispoziţia părţii sindicale trebuie să permită o analiză a situaţiei economico-financiare şi vor cuprinde cel puţin date referitoare la:

a)situaţia economico-financiară a unităţii la zi, precum şi perspectiva de evoluţie a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b)situaţia, structura şi evoluţia estimată a ocupării forţei de muncă, precum şi eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
c)măsurile propuse privind organizarea muncii, programului şi a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;
d)măsurile propuse privind protecţia drepturilor angajaţilor/ lucrătorilor în caz de transfer al unităţii sau a unei părţi a acesteia;
e)măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a angajaţilor/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.
(3) Tot la prima şedinţă de negociere părţile vor consemna în procesul-verbal următoarele:
a)componenţa 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 părţi; Acesta nu poate depăşi 45 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părţilor.
d)locul şi calendarul şedinţelor, acesta cuprinzând, de regulă, cel puţin 2 şedinţe pe săptămână.
e)existenţa dovezii convocării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere;
f)alte detalii privind negocierea.
(4) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părţi.

Articolul 9

(1) Organizaţiile sindicale afiliate federaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt împuternicite în scris de către acestea să negocieze contractele colective de muncă la nivelul unităţilor.
(2) Prin împuternicirile scrise, federaţiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere şi persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.
(3) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către managerul unităţii (ca reprezentant legal al unităţii) şi de către persoanele mandatate de federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.
(4) Federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) şi alin. (2), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativităţii la nivel de sector de activitate Sănătate.
(5) Negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor sanitare vor avea ca bază de pornire prevederile prezentului contract colectiv de muncă, acestea având caracter minim şi obligatoriu.

Articolul 10

(1) Neînţelegerile privind încheierea contractelor colective de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. 367/2022.
(2)În cazul menţinerii unor puncte divergente şi după conciliere şi al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acţiunilor sindicale din programul de revendicări.

Articolul 11

(1)În situaţia în care, în urma negocierilor, una dintre părţi refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente şedinţelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părţi cu ocazia fiecăreia dintre şedinţele de negociere.
(2) Iniţiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă şi depunerii spre înregistrare la ITM în condiţiile alin. (1) poate aparţine oricărei părţi.

(3) Contractele colective de muncă elaborate şi transmise spre înregistrare în condiţiile alin. 1-2 vor fi însoţite de cel puţin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei şedinţe de negociere.
(4) Contractele colective de muncă elaborate în baza prevederilor alin. (1) pot prelua în mod automat prevederi din prezentul contract în secţiunile/articolele/alineatele asupra cărora părţile nu s-au înţeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.
(5) Contractul colectiv de muncă, elaborat în condiţiile alin (1) nu va putea fi înregistrat în cazul în care organizaţia sindicală care refuză să semneze reprezintă cel puţin 35% din totalul angajaţilor/lucrătorilor.
(6) Prin excepţie de la alin (5), în cazul în care există două sau mai multe organizaţii sindicale, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat şi numai cu semnătura organizaţiei sindicale care reprezintă cel puţin 50% plus unu din angajaţii/lucrătorii unităţii, dacă celelalte organizaţii sindicale refuză să semneze.

Articolul 12

(1) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă se face în baza deciziei angajatorului, luată de comun acord cu sindicatele afiliate la organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Aderarea la prezentul contract include aderarea unităţii la organizaţiile patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 13

(1) Organizaţiile patronale şi unităţile sanitare care nu sunt menţionate în Anexa nr. 1 la prezentul contract colectiv de muncă, precum şi organizaţiile sindicale corespondente, pot adera ulterior la acesta în baza unei notificări scrise transmisă către depozitar şi adresată părţilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Procedura de aderare la prezentul contract colectiv de muncă se aplică după cum urmează:
a)În cazul unităţilor în care există sindicate afiliate la federaţiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, deoarece angajaţii au fost reprezentaţi la negocierea prezentului contractul colectiv de muncă aderarea se efectuează în baza deciziei unităţii. Decizia de aderare se emite la iniţiativa angajatorului sau la solicitarea sindicatului/sindicatelor afiliate la federaţiile sindicale reprezentative la nivel de sector. Decizia poate fi urmată de încheierea protocolului de aderare prevăzut la art. 16 din prezenta anexă.
b)În unităţile în care nu există sindicate afiliate la federaţiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, deoarece angajaţii nu au fost reprezentaţi la negocierea prezentului contractul colectiv de muncă, decizia de aderare va fi însoţită de protocolul de aderare prevăzut la art. 16 din prezenta anexă.
(3) Procedura de aderare la prevederile prezentului contract are la bază următoarele documente:
a)Solicitarea de aderare, adresată părţilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
b)Decizia de aderare emisă de reprezentantul organizaţiei patronale sau de managerul/conducătorul unităţii sanitare.
c)Protocolul comun de aderare la contractul colectiv de muncă la nivel de pe sector, încheiat conform prevederilor art. 16 din prezenta anexă, semnat între sindicatele din unitate, afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale CCM pe sector, şi conducerea unităţii, care indică clar contractul la care aderă, respectiv faptul că sunt de acord cu clauzele acestui contract.

Articolul 14

(1) Organizaţia patronală sau unitatea sanitară transmite solicitarea de aderare împreună cu decizia şi protocolul de aderare către Ministerul Sănătăţii, la secretarul de stat responsabil cu activitatea de dialog social şi către ministerul responsabil cu dialogul social.

SINDICATUL SANITAR HAŢEG

(2) Ministerul Sănătății va informa în termen de maxim 5 zile lucrătoare toate părțile semnatare. Dacă una dintre părți are obiecții la aderare le comunică tuturor părților și Ministerului Sănătății, împreună cu motivarea acestora, în termen de maxim 5 zile lucrătoare. În cazul în care înregistrează obiecții la o solicitare de aderare Ministerul Sănătății va convoca Comisia paritară în termen de maxim 10 zile lucrătoare.
(3)În situația în care se constată neîndeplinirea condițiilor legale, comisia paritară poate respinge aderarea, comunicând decizia împreună cu motivația atât solicitanților cât și depozitarului prezentului contract colectiv de muncă.
(4)În situația în care nu există obiecții la solicitarea de aderare, Ministerul Sănătății transmite solicitantului confirmarea aderării în termen de maxim 10 zile lucrătoare.
(5) Lista unităților cărora li se aplică contractul colectiv de muncă se completează prin adăugarea unităților care au aderat la acesta.

Articolul 15

(1) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă are drept consecință juridică aplicabilitatea acestui contract la nivelul unității care a aderat la el.
(2) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă nu înlocuiește negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, așa cum este prevăzută de Legea nr. 367/2022.
(3) Pentru toate unitățile care aderă la prezentul contract colectiv de muncă este aplicabilă procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă prevăzută în prezenta Anexă.
(4) Dovada aderării la prezentul contract colectiv de muncă poate fi făcută de unitate sau de organizațiile sindicale în baza adresei de confirmare transmisă de Ministerul Sănătății și a dovezii notificării depozitarului.

Articolul 16

Modelul-cadru al protocolului de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de de Sector de negociere colectivă Sănătate:
Protocol
de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de de Sector de negociere colectivă Sănătate
Preambul
Având în vedere următoarele prevederi legale și contractuale:
- Anexa nr. 1 a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Sanitar;
- Prevederile legii nr. 367/2022, în special prevederile art. 101, alin. 1, lit. c) și art. 110 alin. 5 și 6 din legea nr. 367/2022.

Părțile:
Unitatea sanitară .....
și
Sindicatul ..... în calitate de sindicat afiliat la .....
Prin prezentul PROTOCOL
convin, de comun acord, următoarele:
(1) Constată intenția unității ..... de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Sanitar, intenție stabilită prin Decizia nr .... și confirmată prin semnarea prezentului protocol.
(2) Convin aderarea la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de negociere colectivă Sănătate înregistrat la Ministerul Muncii și Solidaritatii Sociale sub nr. .....
(3)Își exprimă acordul privind prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de de Sector de negociere colectivă Sănătate, își asumă prevederile acestuia și sunt de acord ca prevederile acestui contract să fie aplicabile Spitalului .....

(4) Convin adresarea solicitării de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de de Sector de negociere colectivă Sănătate înregistrat la Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale sub nr. ..... ,către părţile semnatare ale acestuia şi notificarea depozitarului.
(5) Dispoziţii finale
Prezentul protocol are ca anexă Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de de Sector de negociere colectivă Sănătate înregistrat la Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale sub nr. .....

Prezentul protocol este valabil pe toată perioada de valabilitate a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de negociere colectivă Sănătate, inclusiv prelungirea automată a aplicării acestuia, dar nu mai puţin de un an de la data semnării prezentului protocol (având în vedere şi prevederile art. 108 alin. 1 din legea nr. 367/2022). Prezentului protocol îi sunt aplicabile şi prevederile art. 119 din legea nr. 367/2022.
În cadrul prezentului Protocol salariaţii unităţii sunt reprezentaţi de sindicatele semnatare ale acestuia, unitatea fiind reprezentată conform prevederilor legale.
Prezentul Protocol împreună cu anexele constituie baza de pornire pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate între părţile semnatare, prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de negociere colectivă Sănătate având caracter minimal.
Prezentul Protocol conţinând 2 (două) pagini, se încheie astăzi,....., în 5 (cinci) exemplare originale: câte unul pentru fiecare parte, unul pentru depozitar şi cel de-al cincilea va fi transmis Ministerului Sănătăţii.
Unitatea..... prin:
Manager .....
Sindicatul .....
Preşedinte .....

Articolul 17
(1)În unităţile unde nu sunt constituite organizaţii sindicale, angajatorul are obligaţia ca, cel puţin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale şi colective ale angajaţilor/lucrătorilor, la cererea federaţiilor sindicale reprezentative la nivelul în sectorului de negociere colectivă din care face parte unitatea, cu invitarea reprezentanţilor acestor federaţii.
(2) Locul, data şi ora la care se organizează sesiunile publice de informare potrivit alin. (1) sunt făcute publice, prin afişare, la loc vizibil, la toate punctele de acces în unitate sau prin comunicare, prin orice alte mijloace de informare, cu cel puţin 15 zile înainte de desfăşurarea lor.

Articolul 18
(1) Conform principiului recunoaşterii reciproce, orice organizaţie sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizaţie patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenţii sau înţelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizaţiilor semnatare.
(2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenţii sau a unei înţelegeri, potrivit alin. **(1)**clauzele incluse într-un contract/acord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes.
(3) Clauzele incluse într-un acord, convenţie sau înţelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate şi/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

Anexa nr. 3
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023 - 2025
Modelul contractului individual de muncă

Articolul 1
Contractele individuale de muncă încheiate între angajator şi salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.
Articolul 2
Prin negociere între părţi, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde şi clauze, drepturi şi obligaţii specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.
Articolul 3
Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat la data de ..... şi înregistrat în registrul general de evidenţă a salariaţilor cu nr. ..... din data de .....

A.Părţile contractului
Angajator - persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerţului/autorităţile administraţiei publice din ..... cu nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentată legal prin domnul/doamna ....., în calitate de .....,
şi
salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ...., sectorul/judeţul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberată/eliberat de ..... la data de ....., CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data .....,
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii asupra cărora am convenit:
B.Obiectul contractului: .....
C.Durata contractului:
a)nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;
b)determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... şi până la data de ....., în conformitate cu art. 83 lit. .... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi 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)condiţiile perioadei de probă (dacă există) ..... .
E.Locul de muncă
1. Activitatea se desfăşoară la ..... (domiciliu/secţie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului ..... .

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

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

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

F.Felul muncii

Funcția/Ocupația ....., conform Clasificării ocupațiilor din România.

G.Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

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

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

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

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

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

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

H.Concediul

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

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

I.Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.

2. Alte elemente constitutive:

a)sporuri .....;

b)indemnizații .....;

c)prestații suplimentare în bani .....;

d)modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....;

e)alte adaosuri ..... .

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

SPITALUL ORĂȘENESC HAȚEG

J.Alte clauze:
a)perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi 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 şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
c)în cazul în care salariatul urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se vor regăsi şi în contractul individual de muncă;
d)salariatul este de acord cu reţinerea de 1% din venitul brut lunar şi virarea în contul sindicatului în care este membru sau reţinerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat şi virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;
e)alte clauze.
K.Atribuţiile postului
Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.
L.Riscurile specifice postului
Riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru şi în fişa de identificare a factorilor de risc profesional.
M.Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului: ..... .
N.Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi 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 condiţii: ..... în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.
P.Condiţiile de muncă
Activitatea se desfăşoară în condiţii normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.
Q.Drepturile şi obligaţiile părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:
a)echipament individual de protecţie .....;
b)echipament individual de lucru .....;
c)materiale igienico-sanitare .....;
d)alimentaţie de protecţie .....;
e)alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă ..... .
R.Drepturile şi obligaţiile generale ale părţilor
1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a)dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b)dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c)dreptul la concediu de odihnă anual;
d)dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e)dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
f)dreptul la formare profesională;
g)alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a)obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b)obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c)obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
d)obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
e)obligaţia de a respecta confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;
f)obligaţia 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 şi completările ulterioare.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a)să stabilească atribuţiile de serviciu şi norma de muncă pentru fiecare salariat;
b)să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
c)să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
d)să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
e)să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;
f)să suporte asigurarea medicală privată, contribuţiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, după caz;
g)să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activităţii profesionale a salariatului.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a)să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;
b)să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi 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 şi din lege;
d)să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
e)să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
f)să informeze salariatul cu privire la obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condiţiile legii;
g)să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate sau un extras din registrul general de evidenţă a salariaţilor, datat şi certificat pentru conformitate;
h)să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.
S.Dispoziţii finale
1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unităţi/grup de unităţi/sector de activitate) ..... .
2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi 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 adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, anterior producerii

modificării, cu excepţia situaţiilor 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 soluţionate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât şi de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

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

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnătura .....

Am primit un exemplar.

Semnătura .....

Data .....

ANEXA 4.

SPORURI ACORDATE PERSONALULUI CARE ISI DESFASOARA ACTIVITATEA IN SPITALUL ORASENESC HATEG

*cu locurile de muncă şi categoriile de personal care beneficiază de sporuri în conformitate cu **H.G.nr. 153/2018** pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de munca, a categoriilor de personal, a marimii concrete a sporului pentru conditii de munca prevazut in anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice, precum si a conditiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupationala de functii bugetare „Sanatate si asistenta sociala" si **H.G.nr. 917/2017** pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de munca, a categoriilor de personal, a marimii concrete a sporului pentru conditii de munca, precum si a conditiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupationala de functii bugetare "Administratie" – art.2 alin.(2) personalului prevazut la pct. B de la cap. II din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificarile si completarile ulterioare, angajat in unitatile sanitare subordonate autoritatilor administratiei publice locale.*

SPOR DE 85 %

Personalul care îşi desfăşoară activitatea *în condiţii 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 şi completările ulterioare, după cum urmează:

- personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cabinetele de consultaţii TBC şi dispensarele medicale de pneumoftiziologie (TBC)
- personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de ATI şi de terapie intensivă.
- SPOR DE 75%

Personalul care îşi desfăşoară activitatea în *condiţii 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 şi completările ulterioare, după cum urmează:

- personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din CPU;
- medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfăşoară activitate în blocul operator
- personalul mediu sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în blocul operator
- personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din serviciul/compartimentul de prevenire infecţiilor asociate asistenţei medicale

SPOR DE 50%

Personalul care îşi desfăşoară activitatea în *condiţii 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 şi completările ulterioare, după cum urmează

- personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de neurologie.

SPOR DE 25%

Personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii 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 şi completările ulterioare, după cum urmează:

- personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de neonatologie
- personalul mediu sanitar şi auxiliar sanitar din sala de naşteri;
- personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratorul de analize medicale

SPOR DE 20%

Personalul care îşi desfăşoară activitatea cu surse de radiaţii sau generatoare de radiaţii condiţii 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 şi completările ulterioare, după cum urmează

- personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care îşi desfăşoară activitatea cu surse de radiaţii ionizante sau generator de radiaţii, diferenţiate pe categorii de risc, astfel:
- 20% la categoria a III-a;

SPOR DE 15%

Personalul care îşi desfăşoară activitatea în *condiţii 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 şi 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 sterilizare;

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 generala,ortopedie,urologie.
- 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
- personalul de specialtate medico-sanitar si auxiliar din sectiile,compatrimentele si cabinetele de dermatovenerologie, unde se trateaza boli transmisibile.

SPOR DE 15%:

- personalul din unitate care lucreaza in sistem de 3 ture(dimineata,dupa-amiaza,noapte) sau in sistem de 12 cu 24 care a efectuat minim 3 ture in decursul unei luni calendaristice

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 urmeaza:

- 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 interna, chirurgie-generala, obstetrica-ginecologie, neurologie, ORL, oftalmologie, pediatrie, oncologie, stomatologie, diabet si nutritie, cardiologie, recuperare-medicala, pneumologie.

Sporurile prevazute de HG 153 /2018 se acorda in baza buletinului de expertizare a locurilor de munca nr.1000/20.1.2022, emis de DSP Hunedoara

Spor de 15 % incepand cu anul 2019, conform HG 917 / 2017 pentru personalul din urmatoarele locuri de munca:

- Birou RUNOS (sef birou, economist, referent)

- Birou financiar-contabil(economist, contabil)
- Birou Administretiv, Aprovizionare,Transport si Achizitii Publice(economist,referent)
- Birou de management al seviciilor Medicale(economist)
- Compartiment Juridic(consilier juridic)
- Compartiment Informatica(analist)

Sporul se acorda in baza buletinului de expertizare a locurilor de munca nr. 7775/ 02.07.2021, prin constatatrea a 4(patru) factori de risc, dintre cei prevazuti la art. 5 al H.G. 917 / 2017.

Personalul sanitar mediu, de ingrijire si auxiliar care asigura continuitatea activitatii medicale in zile de sambata si duminica si sarbatori legale va beneficia de un spor de 100% din salariul de baza al functiei indeplinite, pentru activitatea desfasurata in aceste zile.

Pentru garzile efectuate de personalul cu pregatire superioara in vederea asigurarii continuitatii asistentei medicale se aplica prevederile art.3 alin.1,2,3,4 din Legea 153/2017.

Plata timpului de munca rezultat din solicitarile de la domociliu,pentru situatii de urgenta,se remunereaza cu spor de 100% din salariul de baza al functiei,pentru timpul efectiv lucrat. De aceasta prevedere beneficiaza personalul incadrat in: laborator analize medicale,bloc operator,laborator imagistica medicala.

SPORURI SEF SECTII, COMPARTIMENTE SI SERVICII

Salarii de baza pentru functii de conducere conform Legii 153/2017 si ORD 41/2018

Asistent sef-anexa 1 cap.1din OUG 20/2016-spor 15%

Director medical-spor 7.5%

Control financiar preventiv-spor 10%

Titlu stiintific(doctorat)-50% din salariul minim brut pe tara

Medis sef-Legea 79/2018-spor 5%

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 regulament-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.

Pentru medici sporurile se acordă proporţional cu timpul lucrat în secţie respectiv cabinet

Pentru personalul 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 spital prevazute in prezentul Contract Colectiv incheiat la nivel de unitate,acestea se aplica de drept

Anexa nr. 5

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023 - 2025

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

A.Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicină legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.

2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități: 6 ore/zi.

3. Personalul 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.

4. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.

5. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.

6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.

7. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.

8. 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 anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.

3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție și alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/ zi/persoană.

7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/ persoană.

11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/ persoană.

Anexa nr. 6
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023 - 2025

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

Capitolul 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

Capitolul 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

Capitolul 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

Capitolul 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează pe nave şi ambarcaţiuni pentru pescuitul maritim şi oceanic, sub pavilion românesc.
2. Personalul care manipulează şi utilizează mercurul la construirea, repararea şi întreţinerea, etalonarea şi verificarea aparatelor de măsură şi control cu mercur, precum şi a întrerupătoarelor cu mercur.
3. Personalul care confecţionează, prin sufiare, aparatură de laborator din sticlă de cuarţ şi sticlă cu plumb.
4. Personalul care lucrează în laboratoare nediferenţiate de analize medicale.
5. Personalul care lucrează în spălătorii din unităţi sanitare.
6. Personalul sanitar din cabinetele de consultaţii de psihiatrie şi neuropsihiatrie.
7. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de naşteri/săli de naşteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secţii/compartimente de neurologie, neurochirurgie.
8. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecţiilor asociate asistenţei medicale, Institutul Naţional de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" Bucureşti, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguină regionale/judeţene şi al municipiului Bucureşti, în laboratoarele de cardiologie şi radiologie intervenţională, în laboratoarele de endoscopie intervenţională, unităţi de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgenţe neurovasculare, genetică medicală, unităţi de supraveghere şi tratament avansat al pacienţilor cardiaci critici (USTACC).

Capitolul 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unităţi, secţii şi compartimente TBC, SIDA, COVID 19 şi de boli infecţioase.
2. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de îngrijiri paliative, secţii şi compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secţii/compartimente pentru arşi, centru pentru arşi.
3. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică şi de recuperare neuromotorie şi neuropsihomotorie, neuromusculară şi neurologică.

4. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de ATI, de terapie intensivă şi de terapie acută, şi care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave şi altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătăţii.
5. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în asistenţă medicală de urgenţă şi transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanţă şi structurile de primire a urgenţelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum şi operatorii-registratorii de urgenţă.

Capitolul 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:
a)unităţi nucleare de categoria I de risc radiologic;
b)unităţi nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

Capitolul 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecţie şi în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică şi de medicină legală.
2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase şi neferoase, de substanţe şi minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care îşi desfăşoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:
a)unităţi nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
b)unităţi nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTĂ:

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

Anexa nr. 7
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023 - 2025

Sporul de vechime în muncă

1. Coeficienţii de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile şi alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea nr. 153/2017.

2. Coeficienţii prevăzuţi în anexă pentru funcţiile de execuţie corespund nivelului minim al fiecărei funcţii, la care se adaugă 5 gradaţii corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă.

3. Tranşele de vechime în muncă, în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii potrivit alin. (2), sunt următoarele:

– gradaţia 1 - de la 3 ani la 5 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 2 - de la 5 ani la 10 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 3 - de la 10 ani la 15 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 5 - peste 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

4. Gradaţia corespunzătoare tranşei de vechime în muncă se plăteşte cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranşa respectivă.

5. Pentru acordarea gradaţiei corespunzătoare tranşei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral şi perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

Anexa nr. 8
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023 - 2025

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

Personalul de intervenţie din cadrul serviciilor de ambulanţă va beneficia de echipamentul de protecţie specific conform legii.

Materiale igienico-sanitare:

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

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

Anexa nr. 9
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023 - 2025

Procedura privind asigurarea egalităţii
de şanse şi interzicerea discriminării, a victimizării şi a tratamentelor nefavorabile

Articolul 1

(1)În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a)alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b)angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c)venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d)informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e)promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f)condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

g)beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;

h)organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea.

I)prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acţiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane faţă de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acţiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporţionale, adecvate şi necesare.

(5)Hărţuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator .

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârşit(ă) împotriva unei persoane care, deşi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparţinând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acţiune în justiţie cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.
(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.
(10) Orice tratament nefavorabil salariaţilor şi reprezentanţilor salariaţilor aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.
(11)În cazul în care salariaţii, reprezentanţii sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau iniţiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecţie împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.
(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanţei de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existenţa respectivului tratament.

Secţiunea I
Hărţuirea sexuală

Articolul 2
Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă.
Articolul 3
a)Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;
b)Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;
c)Angajatorul va include hărţuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
Articolul 4
Angajatorul împreună cu reprezentanţii sindicatelor vor oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, vor conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.
Articolul 5
Persoana care se consideră hărţuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conţine relatarea detaliată a incidentului reclamat.
Articolul 6
Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată şi dacă va fi însoţită de cercetări.
Articolul 7

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

Articolul 8

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

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

Articolul 9

Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei.

Articolul 10

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

Articolul 11

Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.

Articolul 12

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

Articolul 13

În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.

Articolul 14

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

Secţiunea II
Hărţuirea morală

Articolul 15

(1) Constituie hărţuire 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 şi/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 condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii 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)acţiuni sau gesturi.

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

(3) Stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.

Articolul 16

(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărţuire morală.
(2) Niciun angajat nu va fi sancţionat, 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 hărţuirii morale la locul de muncă.

Articolul 17
(1) Angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condiţiile legii şi ale regulamentului intern al angajatorului.
(2) Angajatorul are obligaţia de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii şi combaterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unităţii de sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.

Articolul 18
(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.
(2) Angajatul, victimă a hărţuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărţuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condiţiile legii. Intenţia de a prejudicia prin acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Articolul 19
(1)Pentru prevenirea hărţuirii morale determinată de stres şi 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 naţional sau prin alte soluţii de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel naţional şi accesibile într-un sistem centralizat.
(3) Rezultatele evaluării prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate şi Securitatea în Muncă de la nivelul unităţilor, care au obligaţia de stabilire a măsurilor de corecţie ce se dovedesc necesare.

Secţiunea III
Prevenirea discriminării

Articolul 20
Federaţiile sindicale desemnează, în cadrul organizaţiilor sindicale afiliate din unităţi, reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

Articolul 21
Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor.

Articolul 22
Opinia reprezentanţilor sindicali din unităţi, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

Articolul 23

Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale sau al reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

Articolul 24

Organizaţiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalităţii de şanse şi pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

Anexa nr. 10
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023 - 2025

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Articolul 1

(1) Sub sancţiunea nulităţii 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 prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoştinţă de către angajator de săvârşirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acţiunea şi inacţiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data şi ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire şi sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conţine obiectul cercetării, data, ora şi locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării , aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reşedinţa acestuia.

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

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

7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în faţa comisiei în mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.

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

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

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

11. Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

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

Articolul 3

Prezenta procedură face parte de drept din toate regulamentele interne ale unităţilor cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

Anexa nr. 11
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023 - 2025

Procedura privind protecţia salariaţilor
din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice şi verbale împotriva angajaţilor din Sănătate realizate de pacienţi, aparţinători sau alte persoane;

Ţinând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaţilor sunt posibile şi datorită măsurilor ineficiente de securitate şi protecţie asigurate de angajator la locul de muncă;

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaţilor şi în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unităţile sanitare;

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unităţile sanitare din România.

Procedura are la bază cel puţin următoarele prevederi:

Articolul 1

Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaţilor din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

Articolul 2

(1) Salariaţii beneficiază de sprijinul unităţii în cercetările şi 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 prestaţiile asigurărilor sociale de stat.

Articolul 3

Pentru a asigura protecţia salariaţilor, comitetele de securitate şi sănătate în muncă de la nivelul unităţilor au obligaţia de a elabora Planul de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.

Articolul 4

Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziţia serviciilor de pază şi protecţie se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor

Articolul 5

(1) Toate agresiunile fizice şi verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate şi vor fi puse la dispoziţie la cerere.

(2) Respectarea programului de vizită şi a regulilor privind accesul altor persoane în unităţile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecţie a salariaţilor.

(3)În toate unităţile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influenţa băuturilor alcoolice, cu excepţia celor prezentaţi în calitate de pacienţi sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Articolul 6

(1) Ameninţarea săvârşită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, şofer de autosanitară, ambulanţier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Lovirea sau orice acte de violenţă săvârşite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.
(3)Vătămarea corporală săvârşită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.
(4)Vătămarea corporală gravă săvârşită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 12 ani.

Anexa nr. 12
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023 - 2025
privind armonizarea vieţii profesionale cu viaţa personală

Art. 1 Absenţele motivate recuperate
(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
(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 şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).
Art. 2 Orele suplimentare efectuate şi neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător
(1)În toate situaţiile în care există ore suplimentare efectuate şi neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menţine.
(2) Existenţa orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidenţiază 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 activităţii sale şi de a efectua aceste zile la cerere.
Art. 4 Concediul de îngrijitor
(1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi 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 salariaţilor în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi 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 şi constituie vechime în muncă şi în specialitate.
(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.
(5) Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii.

(6)Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
(7)În sensul alin (1) şi al alin. (3) prin rudă se înţelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soţul/soţia 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 şi de a facilita concilierea vieţii profesionale cu viaţa de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinţi.
(2) Prin termenul lucrător se înţelege persoana care desfăşoară 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 condiţiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) Angajatorul are obligaţia acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispoziţiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(3) Acordarea concediului paternal nu este condiţionată 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 naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petitionarului.
(6) Indemnizaţia pentru concediul paternal se plăteşte din fondul de salarii al angajatorului şi este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.
(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă şi în serviciu, precum şi în specialitate şi se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoaşterea diplomelor şi calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 7
(1)În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condiţiile 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 obţinut.

Art. 8
(1) Angajatorul are obligaţia de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 şi de a informa angajaţii 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 condiţiile 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 menţin pe toată durata concediului şi se aplică şi 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 şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiind de condiţii care nu îi sunt mai puţin favorabile, precum şi de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.
(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puţin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

Acordarea tichetelor de creşă

Art. 10

(1) Tichetele de creşă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaţilor care nu beneficiază de concediul şi de indemnizaţia acordate pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.
(2) Tichetele de creşă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creşa unde este înscris copilul.
(3) Tichetele de creşă se acordă, la cerere, unuia dintre părinţi sau tutorelui căruia i-a fost încredinţat copilul spre creştere şi educare, pe baza livretului de familie.

Art. 11

(1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creşă nu poate depăşi suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creşă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creşă se indexează semestrial.
(2) Valoarea nominală a unui tichet de creşă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.
(3) Valoarea tichetelor de creşă se cumulează cu alocaţia de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocaţia de stat pentru copii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi cu stimulentul de inserţie care se acordă la reluarea activităţii, în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 12

Fiecare tichet de creşă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele menţiuni:
a)numele şi adresa emitentului;
b)perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creşă;
c)interdicţia de a fi utilizat pentru achiziţionarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);
d)numele, prenumele şi codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creşă.

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 13

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toţi salariaţii, 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 iniţial la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor 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 doua perioade: o perioada fixă în care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobilă, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

Art. 15

De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

Art. 16

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 învoirilor 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

SINDICATUL SANITAR HAȚEG

Anexa nr. 13
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023 - 2025

Părțile prezentului contract colectiv de muncă convin ca Punctul de vedere instituțional privind noua lege a salarizării, bazat pe Acordul dintre Ministerul Sănătății și federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă SĂNĂTATE și exprimat sub forma unui proiect de lege, să respecte cel puțin următoarele principii:

(**1**)**Principiul drepturilor câștigate**, în sensul menținerii tuturor drepturilor și a compensărilor salariale deja câștigate în condițiile noilor reguli prevăzute în PNRR. Transpunerea acestui principiu în noua lege a salarizării va viza în special:
a)Introducerea în salariile de bază a sporurilor pentru condițiile de muncă cel puțin la nivelul ce corespunde limitei minime a acestor sporuri.
b)Menținerea ca spor pentru condiții de muncă a diferenței dintre procentul sporului introdus în salariul de bază și procentul maxim al sporurilor pentru condiții de muncă în toate cazurile în care această diferență nu este introdusă deja în salariile de bază și a sporurilor pentru condiții de muncă ce sunt stabilite în procent fix.
c)Înlocuirea sporului de tură și a sporului pentru lucrul în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează cu tarife orare diferențiate, acordate după cum urmează:

- Un tarif orar crescut cu cel puțin 50% față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în timpul nopții sau cu cel puțin 25% pentru lucrul în turele de după amiază și de noapte.
- Un tarif orar dublu față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează.

d)În situația în care se utilizează în continuare coeficienții de ierarhizare ca referință ierarhică a salariilor de bază pe același interval de ierarhizare precum cel actual (1-12), nici un angajat din sectorul public de sănătate nu poate suferi o diminuare a coeficientului de ierarhizare aferent salariului de bază față de cel prevăzut în actuala lege a salarizării (legea nr. 153/2017).
(2)Principiul predictibilității, în sensul asigurării creșterii ritmice și predictibile a veniturilor angajaților din sistemul sanitar. Aplicarea acestui principiu va respecta *regula nivelului minim obligatoriu al creșterilor salariale*, acestea având ca punct obligatoriu de pornire asigurarea cel puțin a menținerii puterii de cumpărare a veniturilor salariale, acolo unde nu este efectuată creșterea acestora ca urmare a reașezărilor etice. Transpunerea acestui principiu va fi realizată prin intermediul actualizării periodice a salariilor de bază proporțional cu inflația/prin raportare la salariul minim pe economie.
(3)Principiul abordării integrate și unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate. În conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate, indiferent de categoria profesională, vor fi stabilite în același capitol/aceeași anexă a viitoarei legi a salarizării, respectiv în aceleași acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru condițiile de muncă.
(4)Principiul echității ierarhizării salariilor de bază a angajaților din sistemul public de sănătate. Echitatea ierarhizării salariilor de bază operează:

SINDICATUL SANITAR HAȚEG

a) Prin situarea etică a salariilor de bază și a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din sănătate comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare.
b) Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul sectorului public de sănătate. În acest sens, referința de pornire pentru echitatea ierarhizării este cea stabilită în proiectul legii salarizării, în forma negociată și stabilită cu federațiile reprezentative la nivel de sector.

Prin utilizarea unor criterii etice de stabilire a salariilor de bază. În acest sens, salariul de bază al asistentului medical principal cu studii PL va reprezenta echivalentul a cel puțin jumătate din salariul de bază al medicului primar, cu reașezarea coeficienților de ierarhizare pentru toate categoriile profesionale.

(5)Principiul recunoașterii responsabilității în sensul stabilirii unei ierarhii corecte a salarizării personalului din sistemul sanitar prin retribuirea funcțiilor de conducere cu salariul de bază mai mare decât cel al personalului din subordine.

(6)Principiul egalității, în sensul asigurării salariilor de bază egale pentru munca cu valoare egală desfășurată de angajați aparținând aceleiași categorii profesionale la aceleași locuri de muncă sau la locuri de muncă similare sau comparabile. Acest principiu va fi transpus prin reașezarea în noua grila de salarizare a salariilor de bază aferente unora dintre specialități și categorii de locuri de muncă.

(7)Principiul recunoașterii și stimulării stabilității și fidelității a angajaților din sectorul public de sănătate, prin introducerea unei majorări a salariilor de bază pentru stabilitate și fidelitate față de unitate și față de sistemul public de sănătate.

(8)Principiul recunoașterii și recompensei salariale a contribuțiilor speciale la buna desfășurare a activității unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară în funcție de performanță. Criteriile de performanță vor fi stabilite de comun acord cu federațiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă Sănătate.

(9)Principiul recunoașterii și recompensei salariale a participării la realizarea veniturilor suplimentare a unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară din veniturile proprii ale unităților, pentru contribuția la realizarea acestor venituri.

(10)Principiul *primum non nocere,* aplicat prin raportare la efectul intervenției legiuitorului asupra evoluției veniturilor salariale a angajaților din Sănătate. În acest sens, construcția proiectului de lege a salarizării nu poate determina scăderi ale veniturilor salariale pentru nici un angajat din Sănătate, obiectivul fundamental fiind creșterea veniturilor pentru toți angajații. Creșterea veniturilor salariale trebuie să fie cel puțin la nivelul corespunzător inflației, acolo unde nu intervin reașezări de natură etică.

CONSILIUL LOCAL HAŢEG
SPITALUL ORĂŞENESC HAŢEG
Str. T.Vladimirescu, nr.7, Haţeg, 335500,
Tel: 0354.408894; 0354.408895, Fax: 0354.802463
e-mail: secretariat@spitalhateg.ro
www.spitalhateg.ro

ISO 9001:2015

ANMCS unitate aflată în PROCES DE ACREDITARE CICLUL al II-lea

Anexa nr. 14

REGULAMENT DE GESTIONARE A FONDULUI UNIC

În temeiul articolului 9 , aliniatul 2,3 din Contractul Colectiv de Muncă , comisia de negociere a Contractului Colectiv de Muncă , la nivel de unitate Spitalul Orasenesc Hateg – Sindicatul Sanitas Hateg.

Emite următorul regulament:

Art.1 Este deschis un cont bancar unic de către Sinduicatul Sanitas Hateg, la Raiffeisen Bank,Sucursala Hateg în care se vor colecta sumele reţinute de la salariaţii nemembrii de sindicat,beneficiari ai Contractului Colectiv de Muncă.

Art.2 Unitatea se obligăsă emită şi să transmită lunar listing cu salariaţii de la care s-au reţinut şi virat sumele încasate iar Sindicatul Sanitas Hateg se obligă să ţină evidenţa acestor sume.

Art.3 Nemembrilor de sindicat li se reţine 0,5% din salariul de bază şi se virează în contul unic, nu este deductibil din impozit.Persoanele nemembre de sindicat care nu sunt de acord cu retinerea acestui procent, nu vor beneficia de prevederile anexei nr. 4 a prezentului contract colectiv de munca (zile suplimentare de concediu si de fidelitate, o zi pentru fiecare 5 ani de vechime in unitate),conform art.153 din Legea dialogului social 367/2022 repubicata.

Art.4 Partea care conduce evidenţa 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 înacsată pentru administraţia fondului.

Art.5 Sumele colectate vor fi folosite pentru:

- negocierea şi urmărirea aplicării Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate.
- Achiziţionarea de materiale necesare negocierii şi 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 o comisie mixta angajator-sindicat

Art.8 Incălacrea dispozițiilor prezentului regulament atrage răspunderea juridică potrivit legislației în vigoare.

Art.9 Prezentul regulament intră în vigoare la data înregistrării Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, la Inspectoratul Teritoarial de Muncă Hunedoara- Deva.

Art.10 Orice modificare sau completare a prezentului regulament va fi făcută cu acordul părților.

Spitalul Orasenesc Hateg

Manager,

Ec. Miclosoni Dana

Sindicatul Sanitas Hateg

Președinte,

As. Hanes Firuta- Crinela