

**SPITALUL ORĂȘENESC
„SFÂNTA FILOFTEIA” MIZIL**

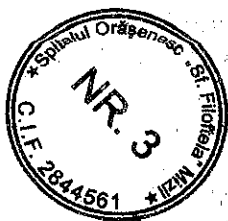
**CONTRACT COLECTIV DE
MUNCĂ**

**la nivel de unitate sanitară pentru
anii 2024-2026**

MUNCĂ

CUPRINS

CADRU LEGAL.....	1
PREAMBUL.....	1-2
TERMENE ȘI EXPRESII.....	2-4
PARȚILE CONTRACTANTE.....	4
CAPITOLUL I Dispoziții.....	4-8
CAPITOLUL II Încheierea contractului individual de muncă.....	8-11
CAPITOLUL III Executarea contractului individual de muncă.....	11-14
CAPITOLUL IV Modificarea contractului individual de muncă.....	14-15
CAPITOLUL V Suspendarea contractului individual de muncă.....	15-17
CAPITOLUL VI Încetarea contractului individual de muncă.....	17-22
CAPITOLUL VII Condiții privind sănătatea în muncă și securitatea în muncă.....	22-27
CAPITOLUL VIII Salarizarea și alte drepturi salariale.....	27-28
CAPITOLUL IX Timpul de muncă și timpul de odihnă.....	28-34
CAPITOLUL X Formare profesională.....	34-37
CAPITOLUL XI Protecția socială a salariaților din cadrul Spitalului Orășenesc,, Sf. Filofteia Mizil.....	37-40
CAPITOLUL XII Drepturile organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.....	40-42
CAPITOLUL XIII Protecția datelor cu caracter personal.....	42-44
CAPITOLUL XIV Dispoziții finale.....	44-45
Anexa 1.....	46
Anexa 2.....	46-47
Anexa 3.....	47
Anexa 4.....	48
Anexa 5.....	49-51
Anexa 6.....	52



[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]



[Handwritten signatures]

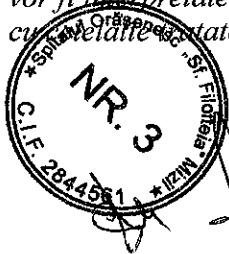
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
la nivel de unitate sanitară
SPITALUL ORĂSEnesc „SFÂNTA FILOFTEIA” MIZIL
pentru anii 2024-2026

CADRU LEGAL

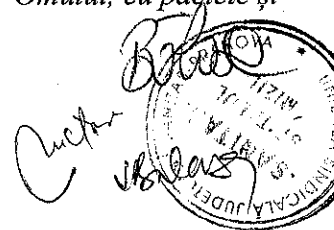
- *CONSTITUȚIA ROMÂNIEI*
- *CODUL MUNCII* din 24 ianuarie 2003 (**republicat**) (Legea nr. 53/2003)
- *LEGE nr. 367 din 19 decembrie 2022* privind dialogul social
- *ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 57 din 3 iulie 2019* privind Codul administrativ
- *LEGE-CADRU nr. 153 din 28 iunie 2017* privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice
- *LEGE nr. 319 din 14 iulie 2006* a securității și sănătății în munca
- *LEGE nr. 467 din 12 decembrie 2006* privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților
- *LEGE nr. 31 din 22 martie 1991* privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase
- *HOTĂRÂRE nr. 1.425 din 11 octombrie 2006* pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006
- *HOTĂRÂRE nr. 355 din 11 aprilie 2007* privind supravegherea sănătății lucrătorilor
- *ORDIN nr. 2.171 din 25 noiembrie 2022* pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă
- *REGULAMENT (UE) nr. 679 din 27 aprilie 2016* privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)

PREAMBUL

- (1) Spitalul Orășenesc „Sfânta Filofteia” Mizil prin reprezentanții săi, accepta, fără nici un fel de rezerve, libera exercitare a dreptului sindical conform prevederilor convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat și legilor naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă se fundamentează pe principiile bunei-credințe și ale respectului reciproc, în virtutea cărora fiecare parte se obligă să acorde toată atenția intereselor celeilalte părți.
- (3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și de tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței și exercitării drepturilor decurgând din prezentul contract colectiv de muncă
- (4) Potrivit **art. 16 din Constituție** „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări” iar „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte;



1



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
la nivel de unitate sanitară
SPITALUL ORĂSENESC „SFÂNȚA FILOFTEIA” MIZIL
pentru anii 2024-2026

CADRU LEGAL

- *CONSTITUȚIA ROMÂNIEI*
- *CODUL MUNCII* din 24 ianuarie 2003 (**republicat**) (Legea nr. 53/2003)
- *LEGE nr. 367 din 19 decembrie 2022* privind dialogul social
- *LEGE nr. 62 din 10 mai 2011* (*republicată*) dialogului social nr. 62/2011*)
- *ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 57 din 3 iulie 2019* privind Codul administrativ
- *LEGE-CADRU nr. 153 din 28 iunie 2017* privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice
- *LEGE nr. 319 din 14 iulie 2006* a securității și sănătății în munca
- *LEGE nr. 467 din 12 decembrie 2006* privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților
- *LEGE nr. 31 din 22 martie 1991* privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase
- *HOTĂRÂRE nr. 1.425 din 14 octombrie 2006* pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006
- *HOTĂRÂRE nr. 355 din 11 aprilie 2007* privind supravegherea sănătății lucrătorilor
- *ORDIN nr. 2.171 din 25 noiembrie 2022* pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă
- *REGULAMENT (UE) nr. 679 din 27 aprilie 2016* privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)

PREAMBUL

- (1) Spitalul Orăsenesc „Sfânta Filofteia” Mizil prin reprezentantii sai, accepta, fara nici un fel de rezerve, libera exercitare a dreptului sindical conform prevederilor conventiilor internationale pe care Romania le-a ratificat si legilor nationale, precum si libertatea de opinie a fiecarui salariat.
- (2) Prezentul contract colectiv de munca se fundamenteaza pe principiile bunei-credinte si ale respectului reciproc, in virtutea carora fiecare parte se obliga sa acorde toata atentia intereselor celeilalte parti.
- (3) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de sanse si de tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei si exercitarii drepturilor decurgand din prezentul contract colectiv de munca
- (4) Prezentul contract este încheiat în baza **Art. 16 din Constituție** „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări” iar „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor”



vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte;

(5) **Declarația Universală a Drepturilor Omului**, a cărei aplicabilitate este prioritară și obligatorie pentru instanțele judecătorești naționale, garantează în art. 8 că „Orice persoană are dreptul la satisfacția efectivă din partea instanțelor juridice naționale competente împotriva actelor care violează drepturile fundamentale ce-i sunt recunoscute prin constituție sau lege”

(6) Potrivit dispozițiilor art. 20 din Constituția României, intitulat „Tratatele internaționale privind drepturile omului”: „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte. Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile”.

(7) Partile contractante recunosc și accepta pe deplin ca sunt egale și libere în negocierea prezentului contract colectiv de muncă și se obliga să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(8) Partile recunosc și aplica principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile partilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

(9) Principii generale:

- principiul democrației;
- principiul legalității;
- principiul egalității în fața legii;
- principiul separației puterii în stat

(10) Principii fundamentale (art. 3-9 Codul muncii)

- neîngradirea dreptului la muncă și libertatea muncii;
- egalitatea de tratament și interzicerea discriminării;
- interzicerea muncii forțate;
- protecția salariaților;
- consensualitatea și buna credință;
- asocierea liberă a salariaților, precum și a angajatorilor;

TERMENI ȘI EXPRESII

(1) În vederea interpretării și aplicării unitare a prevederilor prezentului contract colectiv de muncă termenii folosiți în cuprinsul său au următoarele semnificații:

- a) **parteneri sociali** - sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;
- b) **dialog social** - procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun;
- c) **informare** - transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;
- d) **consultare** - schimbul de opinii în cadrul dialogului social;
- e) **negociere colectivă** - negocierea dintre angajator sau organizația patronală și sindicat ori organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;
- f) **dialog social bipartit** - dialogul desfășurat numai între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale;
- g) **dialog social tripartit** - dialogul desfășurat între sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale și autoritățile administrației publice;



- h) **angajator** - persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;
- i) **organizație patronală** - organizația patronilor, autonomă, fără caracter politic, înființată în baza principiului liberei asocieri, ca persoană juridică de drept privat, fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii;
- j) **angajat** - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;
- k) **reprezitanți ai angajaților** - cei aleși și mandatați de către angajați să îi reprezinte pe aceștia, potrivit legii;
- l) **contract colectiv de muncă** - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;
- m) **acord colectiv** - convenția încheiată în formă scrisă între organizațiile sindicale ale funcționarilor publici sau ale funcționarilor publici cu statut special, reprezentanții acestora și reprezentanții autorității ori instituției publice;
- n) **unitate** - persoana juridică care angajează nemijlocit forță de muncă;
- o) **grup de unități** - formă de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel. Se poate constitui din două sau mai multe unități care au același obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea activităților din economia națională, denumit în continuare cod CAEN; Companiile naționale, regiile autonome, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă;
- p) **depozitar al contractului colectiv de muncă** - autoritatea publică competentă să înregistreze contractul colectiv de muncă;
- q) **conflict de muncă** - conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale;
- r) **conflict colectiv de muncă** - conflictul de muncă ce intervine între angajați și angajatori care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;
- s) **conflict individual de muncă** - conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:
- (i) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;
- (ii) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;
- (iii) conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora;
- t) **părți îndreptățite să negocieze un contract colectiv de muncă** - angajatori, organizații patronale sau organizații sindicale care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;



Angajator

Reprezentanți ai angajaților



Buzău
Stalari
Cuțu

- u) **sectoare de activitate** - sectoarele economiei naționale care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului;
- v) **recunoaștere reciprocă** - acordul voluntar prin care partenerii își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;
- w) **reprezentativitate** - atribut al organizațiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat;
- x) **organizație sindicală** - denumire generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi;
- y) **patron** - persoană juridică înmatriculată, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează muncă salariată;
- z) **sindicat** - formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul.

PĂRȚILE CONTRACTANTE

Prezentul contract colectiv de muncă la nivelul „Spitalului Orășenesc „Sfânta Filofteia” Mizil se încheie în conformitate cu prevederile art. 229-230 din Codul muncii și ale *Legii nr. 367 din 19 decembrie 2022* privind dialogul social între:

SPITALUL ORĂȘENESC „SFÂNTA FILOFTEIA”, MIZIL, adresa sediu: Mizil, strada Spitalului nr.21, județul Prahova, telefon/fax:0244250505/0244251115, Cod fiscal 2844561, cont Trezorerie RO64TREZ5245041XXX000073, reprezentată prin Ec. Burlacu Daniela – MANAGER INTERIMAR, *pe de o parte,*

SALARIAȚII „SPITALULUI ORĂȘENESC „SFÂNTA FILOFTEIA” MIZIL reprezentați de Sindicatul SANITAS al Spitalului Orășenesc „Sfânta Filofteia” Mizil, în conformitate cu prevederile art. 229 alin. (1) din Codul muncii și prevederile *Legii nr. 367 din 19 decembrie 2022* privind dialogul social, *pe de altă parte,*

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Articolul 1 Definiția legală a contractului colectiv de muncă

(1) Potrivit art. 229 din Codul muncii „*Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.*”

(2) Potrivit art. 1 pct.11 din *Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022* privind dialogul social prin contract colectiv de muncă se înțelege „*convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.*”



[Handwritten signature]

4
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

(3) Contractul colectiv de muncă reprezintă forma de exprimare concretă a normelor juridice de muncă prin care se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii și liniștii sociale

Articolul 2 Natura juridica a contractului colectiv de munca.

(1) Contractul colectiv prevazut de *Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022* privind dialogul social si de Codul muncii este un contract de munca, având în vedere subiectele si continutul sau.

(2) În principiu, obiectul prezentului contract îl constituie masurile de protectie ale salariaților din cadrul Spitalului Orășenesc Sfânta Filofteia, Mizil. El este un act sui generis, fiind în același timp, **act juridic** sursa de drepturi si obligatii subiective si reciproce ale partilor si totodata, **izvor de drept**, fiind, sub acest aspect, o norma conventionala, negociata.

(3) Prezentul Contract colectiv de muncă este încheiat cu respectarea dispozițiilor legale și presupune autonomia de vointa a părților între care se încheie, prin aplicarea principiului libertatii contractuale, astfel *el reprezinta legea partilor potrivit art. 229 alin. 4 din Codul muncii*

Articolul 3 Durata contractului colectiv de muncă

(1) Prezentul contract se încheie pe o perioada de 2 ani incepand cu data inregistrarii lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova si produce efecte pentru toti salariatii unitatii indiferent de data angajarii sau de data afilierii lor la o organizatie sindicala constituita in cadrul acesteia.

(2) Prezentul contract colectiv de munca se poate prelungi cu 1 an prin act aditional, in acest caz, una din partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca la nivel de grup de unitati va solicita prelungirea cu 30 de zile inainte de expirarea sa, cu respectarea prevederilor legislatiei in vigoare.

Articolul 4 Clauze

(1) Prezentul contract colectiv de munca are ca scop, in principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariatilor si a obligatiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executare, modificare, suspendare și încetare a contractelor individuale de muncă;
- condițiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă;
- salarizarea și alte drepturi bănești;
- timpul de munca si timpul de odihnă;
- concediile și zilele libere;
- formarea profesională;
- prelucrarea datelor cu caracter personal;
- alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților;

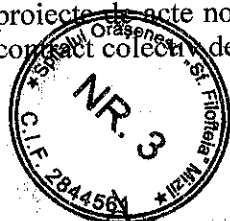
Articolul 5 Alte drepturi și obligații

(1) Contractul colectiv de munca la nivelul Spitalului Orășenesc „Sfânta Filofteia” Mizil, precum și contractele individuale de munca nu vor prevedea drepturi și obligații decât în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) In situatiile in care, in privinta drepturilor și obligatiilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementari legale ce modifica prevederile prezentului contract colectiv de munca, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(3) Actele normative care privesc drepturile și obligațiile părților, ce vor intra în vigoare ulterior semnării sau înregistrării prezentului contract colectiv de munca, vor putea fi puse în aplicare fără întocmirea unui act adițional, prin efect al legii.

(4) Partile se obliga ca in perioada de executare a prezentului contract colectiv de munca sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca.



[Handwritten signature]

5
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

(5) Partile garanteaza respectarea prevederilor Legii nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social si ale prezentului contract colectiv de munca in cazul in care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.

(6) La cererea uneia dintre partile semnatare, in cazul aparitiei unor drepturi si obligatii suplimentare ale salariatilor, prezentul contract colectiv de munca va fi pus in concordanta cu modificarile survenite in contractul colectiv de munca la nivel superior.

(7) Pana la finalizarea procedurilor prevazute la alin. (6) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislatiei in vigoare.

(8) Pe parcursul derulării contractului colectiv de muncă angajatorul va reține salariatului care este membru sindicat o cotizație în cuantum de 0,8 % din salariu.

Articolul 6 Forma și înregistrarea contractului colectiv de munca.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie în formă scrisă, potrivit art. 229 Codul muncii și art. 110 din Legea nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social și se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova

Articolul 7 Modificarea contractului colectiv de munca

(1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru

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

(3) Cererea se comunica în scris celorlalte parti si va cuprinde obiectul modificarilor.

(4) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul SANITAS SPITAL MIZIL care va transmite cererea catre semnatarii prezentului contract colectiv de munca.

(5) Negocierile cu privire la modificare vor putea incepe dupa cel mult 15 zile lucratoare de la data comunicarii, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitarii acestei modificari.

(6) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obliga sa nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de munca pentru motive ce nu sunt imputabile salariatilor.

(7) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.

(8) Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(9) Modificările aduse contractului colectiv de munca produc aceleasi efecte ca si contractul, de la data inregistrarii lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova

Articolul 8 Suspendarea contractului colectiv de muncă

(1) Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Articolul 9 Încetarea contractului colectiv de muncă

(1) Contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității

c) prin acordul părților.

(2) 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.

(3) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual



de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

(4) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/ documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

(5) 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.

(6) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi

Articolul 10 Afișarea contractului colectiv de munca.

(1) Contractul colectiv de muncă va fi afișat pe site-ul spitalului, la RUNOS, pe intranet, dar și pe hol la secretariatul unității.

(2) De asemenea, RUNOS va aduce la cunoștința sefilor/coordonatorilor/persoanelor cu atribuții de coordonare ale secțiilor/compartimentelor/birourilor sub semnătură, prevederile CCM, iar aceștia vor avea obligația de a aduce la cunoștința personalului din subordine prevederile CCM.

Articolul 11 Obligativitatea executării contractului colectiv de munca.

(1) După încheierea și intrarea lui în vigoare, contractul colectiv de munca urmează a se executa, având putere de lege între partile contractante

(2) Executarea presupune aducerea la îndeplinire a clauzelor contractuale, respectarea drepturilor și obligațiilor asumate de părți

(3) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Articolul 12 Denunțarea unilaterală

(1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

Articolul 13 Soluționarea litigiilor

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

(2) Reprezentanții conducerii Spitalului Orășenesc „Sf.Filofteia” Mizil și cei ai organizației sindicale SANITAS SPITAL MIZIL semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, la sesizarea uneia dintre parti, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(3) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de munca, va fi sesizată organizația sindicală SANITAS Prahova sau alte instituții abilitate, după caz, în vederea soluționării.

(4) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de munca, se va constitui comisia paritară la nivel de unitate.

(5) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform **Anexei nr.1**.

(6) Angajatorul și Sindicatul Sanitas Spitalul Mizil (semnatori ai prezentului contract colectiv de munca) sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de munca.

(7) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.



[Handwritten signatures]



Balor
Balor
Cuțu

- (8) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile contractului au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.
- (9) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.
- (10) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.
- (11) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

CAPITOLUL II Încheierea contractului individual de muncă

Articolul 14

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

Articolul 15

(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, un reprezentant al sindicatului reprezentativ în unitate va participa în calitate de observator la desfășurarea probelor concursurilor/examenelor pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante.

(3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator în conformitate cu cerințele legale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului.

(4) În cazul existenței unei structuri funcționale cu deficit de personal angajat, salariații au dreptul să solicite conducerii unității mutarea lor în această structură, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.

Articolul 16

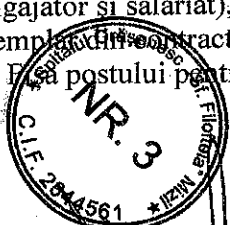
(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul poate fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnată de prezentul contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(4) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(5) Fiecare postură pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
Balace
Cristian

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

(7) 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.

(8) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(9) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(10) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal

(11) Locul de muncă al tuturor angajaților îl reprezintă Spitalul Orășenesc „Sfânta Filoftea” Mizil.

(12) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în munca.

(13) Absentele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în munca. Quantumul absențelor nemotivate pentru care CIM poate fi suspendat este de 3 zile.

(14) Fac excepție de la prevederile alin. (13) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile legii.

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

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

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

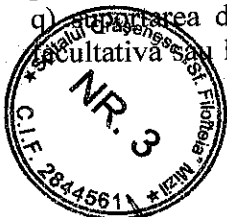
m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.

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

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

q) contribuția de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia de bătrânețe și la pensia ocupatională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa



84

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Balaso
V. Balaso
[Handwritten signature]

angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(17) Elementele din informarea prevăzută la alin. (16) trebuie să se regasească și în conținutul contractului individual de muncă.

(18) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (16) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării.

(19) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între parti poate interveni un contract de confidentialitate.

(20) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. 16 acesta poate sesiza Inspekția Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, 18, 105 și 242 Codul muncii persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

(21) În afara clauzelor generale, între parti pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

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

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

(24) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunostințarea prealabilă a celui în cauză.

Articolul 17

(1) Ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante se face numai prin concurs sau examen, după caz.

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

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

Articolul 18 Perioada de probă

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

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

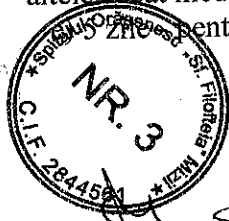
- 20 de zile - dacă au mai fost angajați în alta unitate sanitară;
- 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
- 90 de zile - debut în profesie.

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

c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, namolari etc.;

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

e) 30 de zile - pentru personalul necalificat;



Two handwritten signatures in black ink.



Handwritten signatures and initials in black ink.

f) 30 zile – pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții în unitate
g) 45 de zile - pentru personalul provenit din alta unitate similara ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere;

h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere, cu exceptia membrilor comitetului director;

i) 90 de zile - pentru personalul ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere la debutul in functia de conducere.

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

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv printr-o perioada de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

(4) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

(5) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase

(6) Perioada de proba constituie vechime în muncă.

Articolul 19

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile in care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul de functii.

Articolul 20 Contractul individual de muncă cu timp partial

(1) La incheierea contractului individual de munca cu timp partial salariatul va fi asistat de liderul sindicatului SANITAS SPITAL MIZIL semnat al prezentului contract colectiv de munca pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(2) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de functii de catre salariatii unitatii, cu respectarea legislatiei in domeniu.

Articolul 21

(1) Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii.

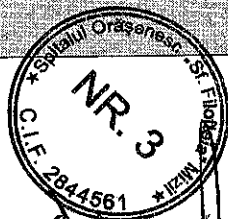
Articolul 22

(1) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa celui care angajeaza in niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fara consultarea scrisa a reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in ceea ce priveste protectia sociala a salariatilor.

Capitolul III

Executarea contractului individual de muncă

11



Articolul 23

- (1) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea acestora se face prin încheierea contractului individual de muncă (CIM).
- (2) Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe baza criteriilor aptitudinilor și competenței profesionale.

Articolul 24

- (1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

Articolul 25

- (1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.
- (2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Articolul 26

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

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătura cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul sau de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului pe scara ierarhică;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către alta persoană decât a șefului sau direct;
- t) să solicite asistența organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistența organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.
- v) Să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale
- w) Dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

12



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile decât și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- y) Alte drepturi prevăzute de lege.

Articolul 27

(1) **Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:**

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în contractul individual de muncă, precum și în proceduri, note interne, decizii
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul sau de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidentialitate dintre el și angajator.
- k) alte obligații prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Articolul 28

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea europeană
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
- g) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Articolul 29

(1) **Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:**

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității.
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;



- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților
- j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- k) să se consulte cu organizația sindicală SANITAS SPITAL MIZIL, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajării de personal;
- l) să se consulte cu organizația sindicală semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

Capitolul IV Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 30

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.
- (3) **Modificarea** contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Articolul 31

- (1) **Delegarea** reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.
- (2) **Detasarea** este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia.
- (3) În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.
- (4) Delegarea sau detasarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
 - a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizației sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenția de detașare în alta unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
 - b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul sau numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
 - c) în situația în care un salariat, de sindicat, refuza detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
 - d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;
 - e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care facea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelate;
 - f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizatia acestuia, la cererea angajatorului care a dispus



14

[Handwritten signatures]



[Handwritten signatures]

(5) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariatilor se face numai după consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

(7) În cazul reorganizării sau desființării unității sanitare publice, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

Articolul 32

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

Capitolul V

Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 33

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

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) 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.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Articolul 34

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

Articolul 35

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

Articolul 36

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- concediu de maternitate;
- concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- carantină;
- exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;



Handwritten signatures and initials.



Handwritten signatures and initials.

- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Articolul 37

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.

g) concediu de acomodare

h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului. Cuantumul acestora este de 3 zile.

(3) Posturile temporar vacante corespunzătoare situației de la alin. (1) lit. a)-e) pot fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

(4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate **depăși 45 de zile lucrătoare anual**, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

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

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

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

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

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

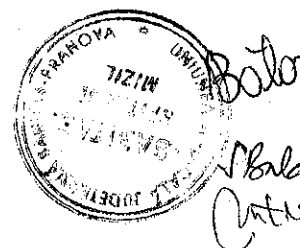
b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se

trătesc în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(6) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă



Handwritten signatures and initials, including a large signature and the number '16'.



Articolul 38

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

- a) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- b) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă
- c) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
- d) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată

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

Articolul 39

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale, pe o durată de maxim de 12 luni aprobate de conducerea unității cu avizul organizațiilor sindicale

Capitolul VI

Încetarea contractului individual de muncă

Articolul 40

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Articolul 41

(1) Contractul individual de muncă existent **încetează de drept:**

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;



Handwritten signatures and initials, including a large signature and the number 17.



Handwritten signatures and initials, including the name 'Bostea' and 'Mădălin'.

- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- (2) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Articolul 42 Nulitatea

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile.
- (5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Articolul 43 Concedierea

- (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Articolul 44

Este interzisă concedierea salariaților:

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

Articolul 45

- (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;



[Handwritten signature] 18



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă
- i) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152² din Codul Muncii

Articolul 46 Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

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

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

Articolul 47

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

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) Codul muncii poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului.

Articolul 48

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) Codul muncii precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), Codul muncii angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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


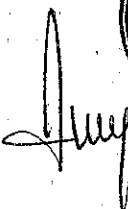
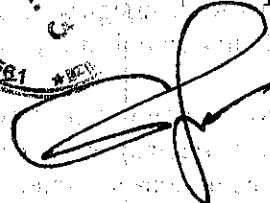
(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

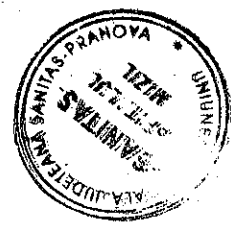
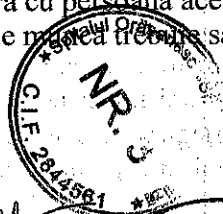
(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.


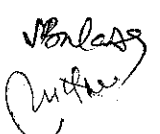
Articolul 49 Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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



Articolul 50

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

Articolul 51

- (1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și beneficiază de compensații în condițiile prevăzute de lege.
- (2) La întocmirea planului de masuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă
- (3) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de masuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.
- (4) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat atât organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, cât și celor afiliate acesteia, Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Inspectoratului Teritorial de Muncă Prahova, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, după caz.
- (5) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de masuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.
- (6) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.
- (7) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (6) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Articolul 52

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.

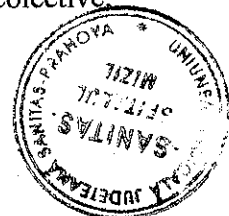
Articolul 53

- (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, din cauza inaptitudinilor fizice sau psihice, din cauza incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.
- (2) În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Invoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulativ.

Articolul 54

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;



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant in conditiile prevazute de Codul muncii.

Articolul 55

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

Articolul 56

Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege si de prezentul contract colectiv de munca este lovita de nulitate absoluta.

Articolul 57

In caz de conflict de munca angajatorul nu poate invoca in fata instantei alte motive de fapt sau de drept decat cele precizate in decizia de concediere.

Articolul 58

(1) In cazul in care concedierea a fost efectuata in mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanta care a dispus anularea concedierii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

Articolul 59 Demisia

(1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa al salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele. In aceasta perioada salariatul este obligat sa isi indeplineasca toate sarcinile profesionale la locul de munca.

(6) Ocuparea locului de munca al persoanei care a demisionat se supune acelorasi criterii ca si in cazul ocuparii posturilor vacante.

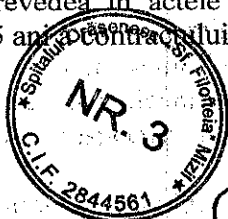
(7) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(8) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(9) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

Articolul 60

In cazul modificarii sursei si a modului de finantare, precum si in cazul externalizarii si privatizarii, potrivit legii, pentru unitati, sectii, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnat al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minim 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.



[Handwritten signatures and initials]



[Handwritten signatures]

CAPITOLUL VII

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

- *Lege nr. 319 din 14 iulie 2006* a securității și sănătății în muncă
- *Hotărâre nr. 1.425 din 11 octombrie 2006* pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006

Articolul 61

- (1) Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă în conformitate cu normele în vigoare și în limita alocațiilor bugetare.
- (2) Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului
- (3) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.
- (4) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de munca.
- (5) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonerează de răspundere în acest domeniu.
- (6) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

Articolul 62

- (1) Partile se obliga să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.
- (2) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, partile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:
 - a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în munca a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;
 - b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract;
 - c) partile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparatului, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

Articolul 63

- (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de munca. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1101/2016

Articolul 64

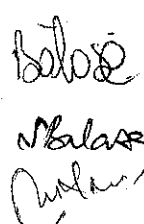

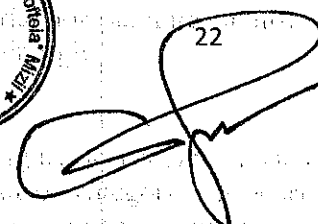


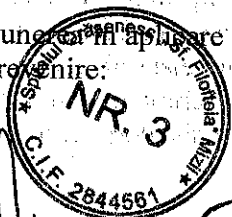
Măsurile generale și specifice de securitate și sănătate în muncă luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Articolul 65

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

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

22



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

Articolul 66

- (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității privind asigurarea sănătății și securității în muncă.
- (2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în munca angajatorul se consultă cu sindicatul.

Articolul 67

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

Articolul 68

- (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.
- (2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.
- (3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
- (4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Articolul 69

- (1) Angajatorul trebuie să comunice autorităților competente producerea unui eveniment privind accidentele de muncă, în termen de 24 ore.
- (2) Rezultatul instruirii în domeniul sănătății și securității în muncă va fi în mod obligatoriu consemnat în fișa individuală de instruire, care poate fi întocmită atât pe suport hârtie cât și în format electronic, iar păstrarea fișei individuale în întreprindere/unitate se poate realiza, de asemenea, electronic.
- (3) Angajatorul are obligația asigurării trasabilității și integrității materialelor utilizate în cadrul fiecărei instruirii în format electronic.
- (4) Cercetarea evenimentelor care produc incapacitate temporară de muncă se efectuează de către angajatorul la care este angajată victima.
- (5) Angajatorul la care este angajată victima va suporta cheltuielile necesare prelevării și analizării probelor în vederea efectuării cercetării.

Articolul 70

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

[Handwritten signatures and stamps]

Stamp: C.I.F. 2844561, NR. 3, 23



[Handwritten signatures]

Boțase
Balas
Căpăț

Articolul 71

- (1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.
- (2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.
- (3) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.
- (4) Organizarea activitatii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariatilor pe locurile de munca, precizarea atributiilor si a raspunderilor se realizeaza de catre angajator.

Articolul 72

In cazul in care normativele de personal nu corespund conditiilor concrete de desfasurare a activitatii, la cererea uneia dintre partile semnatare ale contractului colectiv de munca, acestea vor fi modificate printr-un act aditional de comun acord.

Articolul 73

- (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite in conformitate cu cerintele postului si cu obligatiile asumate de fiecare salariat la incheierea contractului individual de munca.
- (2) In cazul unor calamitati sau in cazurile de forta majora, fiecare salariat are obligatia sa participe la actiunile ce vizeaza inlaturarea efectelor acestora.

Articolul 74

Stabilirea si acordarea sporurilor, in raport cu conditiile in care se desfasoara activitatea, precum si conditiile de acordare a acestora sunt prevazute prin acte normative specifice.

Articolul 75

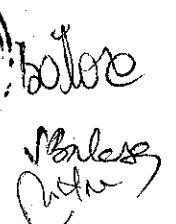
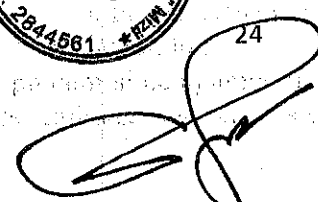
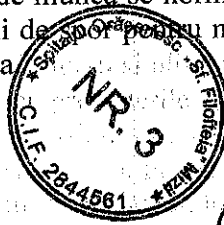
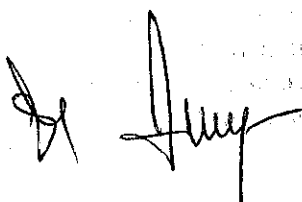
- (1) Reducerea timpului normal de lucru si alimentatia compensatorie de protectie se acorda obligatoriu de catre angajator, in conformitate cu prevederile **Anexei nr.2**.
- (2) Echipamentul de protectie se asigura de catre angajator, potrivit normelor legale in vigoare, privind cerintele minime de securitate si sanatate pentru utilizarea de catre lucratori a echipamentelor individuale de protectie la locul de munca, in limita bugetului.
- (3) Materialele igienico-sanitare, precum si echipamentul de protectie sunt asigurate de catre angajator in limita bugetului, in cantitatea si de calitatea necesare asigurarii unei asistente medicale corespunzatoare, potrivit **Anexei nr.3**.

Articolul 76

- (1) Angajatorul este obligat sa asigure pe cheltuiala sa servicii de medicina muncii prevazute de lege, cel putin o data pe an, examinarea medicala gratuita si completa a salariatilor, la cererea acestora, potrivit reglementarilor in vigoare.
- (2) Angajatorul poate asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC si pentru vaccinarea impotriva hepatitei de tip B si C (la cererea si cu acordul salariatilor) si in limita bugetului.
- (3) Examenele medicale periodice obligatorii vor fi asigurate gratuit de catre angajator.

Articolul 77

- (1) In cazul in care conditiile de munca se normalizeaza, pentru refacerea capacitatii de munca, salariatii vor beneficia de inca doua luni de spor de protectie si alimentatie de protectie a organismului, daca au beneficiat anterior de acestea.



(2) De drepturile prevazute la alin. (1) beneficiaza si salariatii care au lucrat cel putin 6 luni in conditiile alin. (1) si isi schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeasi natura sunt mai mici la noul loc de munca.

Articolul 78

(1) In toate cazurile in care conditiile de munca s-au modificat si impun drepturi suplimentare, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de munca se face de catre aceleasi parti care au facut clasificarea initiala, printr-un in scris aditional la contractul colectiv de munca.

(3) Prevederile legate de sanatatea si securitatea muncii sunt considerate de parti a fi minime.

Articolul 79

La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmariti la fiecare loc de munca in vederea luarii masurilor de protectie a muncii specifice, precum si programul de control al realizarii masurilor stabilite.

Articolul 80

Angajatorul este obligat sa asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea si testarea salariatilor, cu privire la normele si instructiunile de protectia muncii.

Articolul 81

(1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca, angajatorul va lua cel putin urmatoarele masuri:

- a) amenajarea ergonomica a locurilor de munca;
- b) asigurarea securitatii si sanatatii lucratorilor in toate aspectele legate de munca.

(2) Neindeplinirea corespunzatoare a sarcinilor de serviciu datorata neasigurarii conditiilor normale de lucru la locul de munca exonereaza de raspundere angajatii din unitate, caz in care trebuie sa se evite cat de mult posibil sa se puna in pericol viata si sanatatea pacientilor.

(3) Angajatorul asigura amenajarea anexelor sociale la locul de munca, dotate cu apa calda si rece.

Articolul 82

Partile se obliga sa asigure un regim de protectie speciala a muncii femeilor si tinerilor.

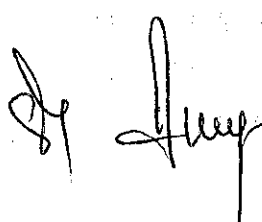
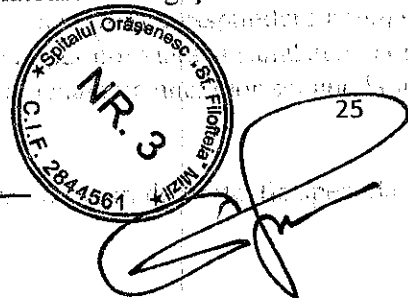
Articolul 83


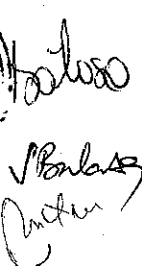
(1) Angajatorul se obliga sa nu refuze angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) In cazurile prevazute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentantilor sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Articolul 84

Angajatii au cel puțin următoarele obligații în domeniul securității și sănătății în muncă :

- ✓ să-și însușească și să respecte normele și instrucțiunile de sănătate și securitate în muncă precum și măsurile de aplicare a acestora ;
- ✓ să oprească lucrul la apariția unui pericol eminent de producere a unui accident și să informeze de îndată conducătorul locului de muncă ;
- ✓ să refuze întemeiat executarea unei sarcini de muncă dacă aceasta ar pune în pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională persoana sa sau a celorlalți participanți la procesul de producție ;
- ✓ să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat ;
- ✓ să coopereze cu lucrătorii cu atribuții specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, atâta timp cât este necesar, pentru a da angajatorului posibilitatea să se asigure că toate condițiile de muncă sunt corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru securitate și sănătate la locul de muncă ;
- ✓ să coopereze cu lucrătorii cu atribuții specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, atâta timp cât este necesar, pentru realizarea oricărei sarcini sau cerințe impuse de autoritatea competentă pentru prevenirea accidentelor și bolilor profesionale ;
- ✓ să dea relații din proprie inițiativă sau la solicitarea organelor de control și cercetare în domeniul securității și sănătății în muncă ;
- ✓ salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale la angajare și periodice cerute de condițiile concrete de muncă
- ✓ să respecte legislația în vigoare în domeniul securității și sănătății în muncă

Articolul 85 Comitetul de securitate și sănătate în muncă

(1) În conformitate cu art. 178 - 181 din Codul Muncii, art.18 alin.(1) – (3) din Legea securității și sănătății în muncă (Legea 319/2006), cu HG 1425/2006 Norme Metodologice de aplicare a Legii 319/2006, cap. IV – Organizarea și funcționarea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, în Spitalul Orășenesc „Sfânta Filoftea” este constituit Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, cu atribuțiile prevăzute de legislația în vigoare:

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este organul paritar constituit la nivelul angajatorului, în vederea participării și consultării periodice în domeniul securității și sănătății în muncă, în conformitate cu art. 18 alin. (1)-(3) din lege;

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

Articolul 86 Servicii de medicina muncii

(1) Spitalul asigură accesul salariaților la serviciul medical de medicina a muncii.

(2) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

- ✓ prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- ✓ supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
- ✓ asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

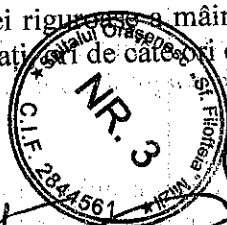
(3) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(4) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Articolul 87 Reguli de conduită obligatorii în vederea prevenirii răspândirii coronavirusului SARS CoV-2 și pentru asigurarea desfășurării activității angajaților la locul de muncă în condiții de securitate și sănătate în muncă

- Menținerea igienei riguroase a mâinilor, cu apă și săpun, timp de cel puțin 20 de secunde sau cu dezinfectanți avizați și de câte ori este nevoie.

[Handwritten signatures and stamps]



[Handwritten signatures and initials]

- Evitarea atingerii feței cu mâinile nespălate/ nedezinfectate.
- Menținerea igienei respirației: tuse și/ sau strănut (în plica cotului sau în șervețel de unică folosință), rinoree în șervețel de unică folosință). După utilizare, șervețelul de unică folosință va fi aruncat în recipientul de colectare a deșeurilor și se vor efectua IMEDIAT igiena mâinilor.
- Limitarea contactului cu alte persoane la maximum 15 minute, la o distanță de minimum 1,5m.
- Dezinfectarea, utilizând substanțe aprobate pentru combaterea coronavirusului SARS Cov-2, în mod regulat, spațiile comune și spațiile de lucru de nivelul fiecărui loc de muncă (minimum o dată pe săptămână și ori de câte ori este necesar).
- Dezinfectarea, regulat, a mânerelor ușilor și ferestrelor de la nivelul fiecărui loc de muncă.
- Anunță imediat angajatorul dacă prezinți, la începutul sau în timpul programului de lucru, simptome ale infecției cu coronavirus SARS Cov-2 (tuse, strănut, rinoree, dificultăți respiratorii, febră, stare generală alterată).
- Purtați echipamentul de protecție la locul de muncă.
- Respectați regulile de igienă.
- Evitați staționarea în spațiile comune.
- Dezinfecțati, periodic, suprafețele și obiectele pe care le atingeți. (birou, tastatură, telefon fix, imprimantă).
- Aerisiți constant încăperea în care vă desfășurați activitatea.
- Evitați folosirea instalației de climatizare sau, dacă este necesar să o folosiți, asigurați nebulizarea și dezinfecția instalației de climatizare conform instrucțiunilor producătorului, în afara programului de lucru.

CAPITOLUL VIII Salarizarea și alte drepturi salariale

Articolul 88

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

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

(3) Salariile se plătesc înaintea oricărui altor obligații banesti ale angajatorilor.

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

(5) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii se stabilește prin lege. Acordarea gradărilor corespunzătoare vechimii în muncă se face potrivit legislației în vigoare **Anexa 4**.

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

(7) Încalcarea drepturilor salariatilor membri ai sindicatului semnatar ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariatilor atrage răspunderea materială și disciplinara a persoanelor vinovate, potrivit legii.

Articolul 89

(1) Criteriile de încadrare salariale și evaluare pentru Spitalul Orășenesc „Sfânta Filoftea” Mizil sunt cele din legislația în vigoare și al Contractului colectiv de muncă.

Articolul 90

[Signature]

[Signature]



27



[Signature]

[Signature]

(1) Stabilirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se stabilește conform legii, prin dispoziția ordonatorului principal de credite cu consultarea liderului de sindicat semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 91

(1) Sporurile se acorda personalului din cadrul Spitalului Orășenesc „Sfânta Filoftea” Mizil, în conformitate cu legislația în vigoare și cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

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

Articolul 92

Alte drepturi de personal:

- a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- b) plata orelor suplimentare, conform legislației în domeniu;
- c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite potrivit legii.

Articolul 93

(1) Premiile individuale se stabilesc cu respectarea legislației în domeniu, în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat în condițiile legii.

(2) Formele de organizare a muncii în Spitalul Orășenesc „Sfânta Filoftea” Mizil sunt cele prevăzute de legislația în vigoare

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

(4) În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor banesti constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

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

(6) Sporurile vor fi acordate în funcție de timpul efectiv lucrat pe locul de muncă respectiv.

(7) Cuantumul sporurilor vor fi stabilite la nivel de conducere în funcție de buletinele de expertizare a locurilor de muncă, în funcție de activitatea prestată și de diferența dintre venituri și cheltuieli, dar și de sustenabilitatea financiară a spitalului.

CAPITOLUL IX

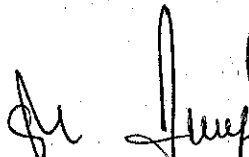

Timpul de muncă și timpul de odihnă


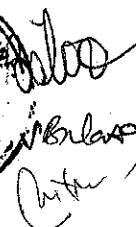
Articolul 94 Definiția și reglementarea timpului de muncă.

(1) Desfășurarea activității cu respectarea unui anumit program de lucru reprezintă una din trăsăturile specifice ale raportului juridic de muncă.

(2) Totodată, munca trebuie să aibă un caracter de continuitate și să fie prestată într-un număr minim de ore.

(3) Timpul de muncă reprezintă durata stabilită, dintr-o zi sau săptămâna, în care este obligatorie prestarea muncii în cadrul contractului individual de muncă sau, altfel spus, „orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale,

conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare”.

(4) Timpul de munca se află într-o indisolubilă legătură cu timpul de odihnă sau cu perioada de repaus, reglementarea lui reprezintă o garanție a dreptului fundamental la odihnă.

(5) Dispozițiile legale care reglementează timpul de munca și timpul de odihnă au caracter imperative, orice derogare de la normele pe care le conține este inadmisibilă.

Articolul 95

(1) Pentru salariații angajați cu norma întreaga durata normală a timpului de munca este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

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

Articolul 96

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

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

Articolul 97

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

(2) Prin excepție, durata timpului de munca, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de munca, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

Articolul 98

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

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

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 99


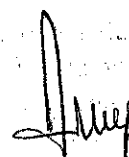
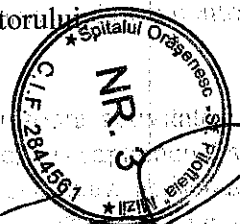
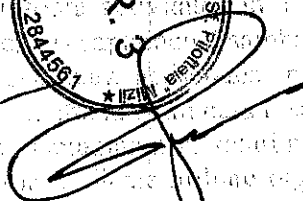

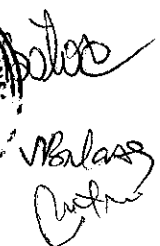
(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

Articolul 100

Programul de munca și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

29

(2) Pe perioadele mentionate la alin. (1) se va utiliza personal angajat, care va beneficia de conditiile corespunzatoare locului de munca, in conditiile legii.

Articolul 107

(1) La nivelul Spitalului Orăsenesc „Sf.Filoftea” Mizil, in functie de atributiile conferite de fisa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecarui loc de munca cu consultarea sindicatului SANITAS SPITAL MIZIL semnatar ale prezentului contract colectiv de munca și conform legislației în vigoare

(2) Normativele de personal specifice se regasesc in regulamentul intern al unitatii.

Articolul 108

(1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

Articolul 109

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

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

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


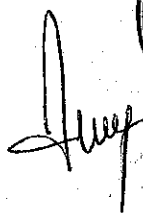
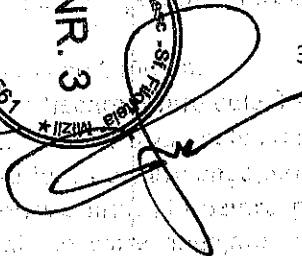
(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

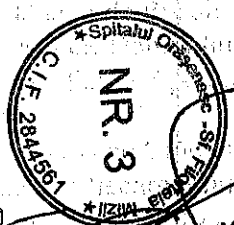
Articolul 110

(1) La locurile de munca cu activitate specifica se pot stabili forme speciale de organizare a continuitatii activitatii, dupa caz, in ture, 12/24 ore, garzi, contravizite, program fractionat etc., cu avizul reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile lucratoare.

(2) Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca recunosc, de comun acord, ca activitatea prestata sambata, duminica si in alte zile in care, potrivit legii, nu se lucreaza, asigura continuitatea asistentei medicale si de ingrijire, dupa caz.

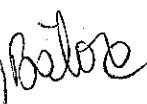

Articolul 111



31



- (1) Salariatii care lucreaza in conditii de munca deosebite beneficiaza de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii. **Anexa 2.**
- (2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii, nu afecteaza nivelul veniturilor salariale si vechimea in munca.

Articolul 112

- (1) Regulamentul intern se aproba de catre angajator dupa consultarea organizatiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de munca.
- (2) Femeile salariate care beneficiaza de reducerea timpului de lucru, potrivit legii, beneficiaza de vechime integrala in munca.
- (3) Femeile care alapteaza beneficiaza, la cerere, de fractionarea programului de munca.
- (4) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu si la deteriorarea conditiilor de munca sau la diminuarea veniturilor salariale.

Articolul 113

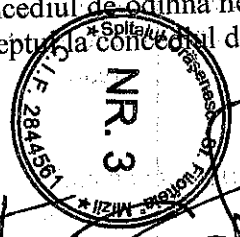
- (1) La unitatile unde programul se desfasoara neintrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul noptii.
- (2) Se considera munca prestata in timpul noptii munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite, in cazuri exceptionale.
- (3) Este considerat program in ture sistemul 8 cu 16 ore si 12 cu 24 ore, salariatul avand obligatia efectuării serviciului de dimineata, de dupa-amiaza, de noapte in decursul unei luni.
- (4) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
- (5) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical

Articolul 114

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

Articolul 115

- (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.
- (2) Durata efectiva a concediului de odihna anual stabilita prin prezentul contract colectiv de munca va fi prevazuta in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.
- (3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual
- (4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
- (5) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.



32



Valer
Cristian

Articolul 116

- (1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.
- (2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. anterior se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.
- (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:
- 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
 - 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.
- (4) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.
- (5) Durata efectivă a concediului de odihnă anual este:
1. pentru o vechime de 0-1 an (neîmplinți la data începerii concediului)-20 de zile lucrătoare ;
 2. pentru o vechime de 1-5 ani (neîmplinți la data începerii concediului)-21 de zile lucrătoare
 3. pentru o vechime de 5-10 ani (neîmplinți la data începerii concediului)-23 de zile lucrătoare
 4. pentru o vechime de 10-15 ani (neîmplinți la data începerii concediului)-25 de zile lucrătoare
 5. pentru o vechime de 15-20 ani (neîmplinți la data începerii concediului)-28 de zile lucrătoare
 6. pentru o vechime de peste 20 ani (neîmplinți la data începerii concediului)-30 de zile lucrătoare
- (6) Concediile de odihnă de la pctele 2,3,4,5 și 6 se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime neîntreruptă în aceeași unitate. Beneficiaza de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.
- (7) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 10 zile lucrătoare.
- (8) În situații de forță majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
- (9) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale din unitate, concediul anual de odihnă se poate amana pentru anul următor, parțial sau în totalitate.
- (10) La cererea salariatului indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

Articolul 117


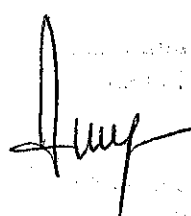
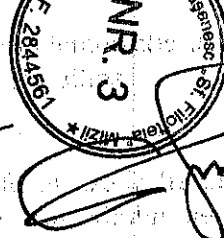
- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (2) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Articolul 118

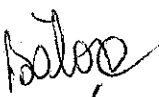
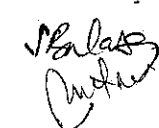
- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 din Codul muncii
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

Articolul 119

- (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului.
- (2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de muncă.



(3) În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Articolul 120

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

Articolul 121

- (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie după cum urmează:
- casatoria salariatului - 5 zile;
 - nasterea copiilor - 3 zile;
 - concediu paternal - 5 zile sau 15 zile după caz, conform legii
 - casatoria unui copil - 3 zile;
 - decesul sotului/sotiei, copilului, socrilor, rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile;
- (2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității într-un termen de de 5 zile de la data evenimentului familial.

CAPITOLUL X Formarea profesională

Articolul 122 Reglementarea formării profesionale

- (1) În ceea ce privește formarea profesională generală, actul normativ de bază îl constituie Legea educației naționale nr. 1/2011.
- (2) Cadrul special, însă, al formării profesionale este stabilit de Codul muncii (art. 192-210) și de Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților.
- (3) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.
- (4) Formarea profesională a adulților cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ.
- (5) Formarea profesională inițială a adulților asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă.
- (6) Formarea profesională continuă este ulterioară formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.
- (7) Competența profesională reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional.
- (8) Competențele profesionale se dobândesc pe cale formală, nonformală sau informală
- (9) Dobândirea unei specialități și/sau largirea domeniului de competență a personalului de specialitate se face potrivit reglementărilor în vigoare.
- (10) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.
- (11) Partile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.
- (12) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

Articolul 123 Obiectivele principale ale formării profesionale.

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

34

The bottom of the page features several handwritten signatures and official stamps. On the left, there are two signatures. In the center, there is a circular stamp with the text "NR. 3" and "244593". To the right, there is another circular stamp with the text "SANTAȘA" and "MIZIL". Further right, there are more handwritten signatures and a stamp with the text "SANTAȘA" and "MIZIL".

- a) adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca;
 - b) obtinerea unei calificari profesionale;
 - c) actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;
 - d) reconversia profesionala determinata de restructurari socio-economice;
 - e) dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;
 - f) prevenirea riscului somajului;
 - g) promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesionala si evaluarea cunostintelor se fac pe baza standardelor ocupationale.

Articolul 124 Formarea profesionala a salariatilor. Modalitati.

Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;
- b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- c) stagii de practica si specializare in tara si in strainatate;
- d) ucenicie organizata la locul de munca;
- e) formare individualizata;
- f) formarea organizata de partenerii sociali in domeniul relatiilor de munca si al dialogului social
- g) alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

Articolul 125 Planul de formare profesionala

(1) Spitalul Orăşenesc Sfânta Filofteaia Mizil elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

Articolul 126 Participarea la formarea profesională.

- (1) Participarea la formarea profesionala poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului.
- (2) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala se stabilesc prin acordul partilor, cu consultarea organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract, si pot face obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.
- (3) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.
- (4) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională inițiată de angajator salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.
- (5) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională inițiată de angajator salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.
- (6) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, inițiată de angajator, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.
- (7) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc la propunerea șefului ierarhic superior prin act adițional la contractul individual de muncă.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

35

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

(8) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la art. 198 alin. (1) Codul muncii determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(9) Această obligație revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a faptului că salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

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

(11) 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.

(12) 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 în natură pentru formarea profesională.

Articolul 127 Concediile pentru formare profesională

(1) Salariatii au dreptul sa beneficieze la cerere de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

Articolul 128

(1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract si numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

Articolul 129

(1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor prevazute in Codul muncii

Articolul 130

(1) In cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore.

(2) In situatia prevazuta mai sus indemnizatia de concediu va fi cea prevazuta pentru concediul de odihna.

(3) Perioada in care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la art. 157 alin. (1) Codul muncii se stabileste de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formare profesionala va fi inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.



sh

Handwritten signature

Handwritten signature over the stamp

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Articolul 131

Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

Articolul 132

(1) Angajatorii pot asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii

Articolul 133

(1) Salariatii nou-angajati in unitate, la solicitarea sefului direct si cu avizul liderului de sindicat semnatar ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile lucratoare, pot participa la stagii de adaptare profesionala.

(2) Pot participa la cursuri de adaptare profesionala toti salariatii aflati la prima angajare intr-o unitate medico-sanitara, salariatii care au lucrat in alta unitate medico-sanitara cu alt specific si salariatii care s-au reangajat in unitate dupa o perioada de cel putin 5 ani de intrerupere.

(3) Stagiile de adaptare profesionala se organizeaza de catre angajator.

Articolul 134

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate si patronate sunt creditate prin continutul lor cu pregatirea si perfectionarea profesionala.

(2) Programele de pregatire mentionate la alin. (1) vor fi elaborate in colaborare cu organizatia profesionala, potrivit reglementarilor legale in vigoare.

Articolul 135

Reprezentantii organizatiei sindicale semnatar ale prezentului contract colectiv de munca participa la concursurile de ocupare a posturilor.

Articolul 136

(1) Sindicatul SANITAS SPITAL MIZIL se obliga sa sprijine toti beneficiarii si partenerii contractelor de finantare pe fonduri structurale care ofera cursuri de formare gratuita in recrutarea si participarea salariatilor la cursurile de formare.

(2) In sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesionala salariatilor, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri si va asigura spatiul necesar afisarii materialelor informative in acest sens.


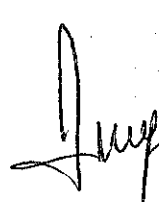
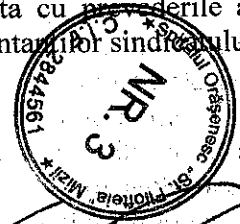

CAPITOLUL XI

Protectia sociala a salariatilor din cadrul Spitalului Orăşenesc „Sfânta Filoftea” Mizil



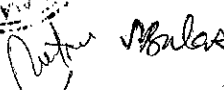
Articolul 137

(1) Partile recunosc de comun acord ca o masura de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajarilor facute neintemeiat.

(2) In concordanta cu prevederile alin. (1), unitatea este obligata sa nu procedeze la angajari fara consultarea reprezentantilor sindicatului semnatar ale prezentului contract.

37

(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizeaza cu acordul organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Articolul 138

(1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

- a) persoanele care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si pe cele care cumuleaza pensia cu salariul;
- b) persoanele care indeplinesc conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
- c) persoanele care implinesc varsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;

(2) Pentru luarea masurilor de incetare a contractelor individuale de munca vor fi avute in vedere urmatoarele criterii:

- a) daca masura afecteaza doi sotii care lucreaza in aceeasi unitate, se desface contractul individual de munca al salariatului cu venitul cel mai mic;
- b) masura sa afecteze in ultimul rand femeile care au in ingrijire copii, barbati vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, precum si salariati care mai au 3 ani pana la pensionare, la cererea lor.

(3) In cazul in care masura incetarii contractului individual de munca ar afecta un salariat care urmeaza un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfectionare a pregatirii profesionale, acesta avand incheiat un contract cu unitatea de prestare a activitatii pe o anumita perioada de timp, administratia nu-i va putea solicita despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului.

Articolul 139

(1) Unitatea care isi reia sau isi extinde activitatea intr-o perioada de 9 luni de la luarea masurilor de incetare a contractului individual de munca al salariatilor are obligatia sa anunte in scris despre aceasta organizatia sindicala semnatară a prezentului contract si sa faca publica masura prin mass-media, salariatii avand obligatia prezentarii pentru reincadrare in termen de 10 zile de la data anuntului, in concordanta cu criteriile stabilite de comun acord de administratie si sindicatele din unitate afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

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

(3) In caz de modificare a profilului unitatii, salariatii membri ai organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul de a ramane la acelasi loc de munca, dupa caz, compatibil cu specificul unitatii.

Articolul 140

Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta isi primesc drepturile potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca.

Articolul 141

(1) Salariatii beneficiaza de ajutoare de deces conform legislatiei in vigoare. Quantumul acestora se stabileste anual prin legea bugetului asigurarilor sociale de stat si nu poate fi mai mic decat valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat si facut public de catre Casa Nationala de Pensii si Alte Drepturi de Asigurari Sociale.

Articolul 142

(1) In cazul accidentelor survenite in procesul muncii sau in legatura cu munca, angajatorul este obligat sa ia urmatoarele masuri:

- a) sa consemneze datele cercetarii accidentului de munca intr-un proces-verbal care sa prevada cauzele, imprejurarile, normele de protectie a muncii care nu au fost respectate, persoanele raspunzatoare de aceste

38

sh
fuy
NR. 3
Sf. Filofora Mizil
Sf. Filofora Mizil
38
Balas
Balas
Custu

nerespectari, sanctiunile aplicate, masurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente si inregistrarea accidentului;

b) inregistrarea accidentului de munca, facuta prin procesul-verbal, se comunica institutiilor abilitate.

(2) In cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de munca, precum si ca urmare a suprasolicitarii diferitelor organe sau sisteme in procesul de munca, angajatorul este obligat sa comunice organizatiei sindicale din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de munca si Inspectoratului Teritorial de Munca aparitia acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boala profesionala vor fi redistribuite in alte locuri de munca cu avizul Inspectoratului Teritorial de Munca, dupa consultarea organizatiei sindicale din unitate conform prevederilor legale.

(4) Reprezentantii organizatiei sindicale vor urmari respectarea prevederilor alin. (1), (2) si (3), iar, in cazul nerespectarii acestora, vor fi sesizate organele abilitate sa aplice sanctiunile prevazute de lege.

Articolul 143

Compensarea biletelor de odihna, tratament si recuperare, acordate tuturor salariatilor din Spitalul Orăsenesc „Sf.Filofteia” Mizil si personalului care lucrează în structura de conducere si executie a organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportata din bugetul destinat in acest scop de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Articolul 144

Angajatorul poate acorda, in limita bugetului de venituri si cheltuieli vouchere de vacanță conform legislatiei în vigoare.

Articolul 145

Contravaloarea deplasarii salariatilor cu mijloacele de transport in comun, in interes de serviciu, este suportata integral de angajator, conform legii.

Articolul 146

(1) Dupa efectuarea concediului legal acordat pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani, salariaata/salariatul membra/membru de sindicat poate beneficia de inca un an concediu fara plata, postul ramanand temporar vacant si neputand fi desfiintat pe timpul cat aceasta se afla in asemenea situatie.

(2) La intoarcerea din concediul fara plata, salariaata/salariatul va fi incadrata/incadrat pe postul avut initial, toate drepturile aferente locului de munca urmand a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de crestere a copilului si nici in primul an de la reluarea activitatii.

Articolul 147


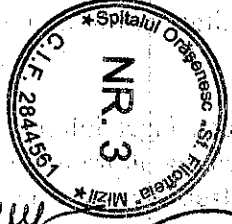
Salariatele gravide beneficiaza de scutire in ceea ce priveste obligativitatea efectuării turei de noapte sau a garzilor - la cerere, si de posibilitatea schimbarii locului de munca.

Articolul 148

Pentru asigurarea respectarii demnitatii tuturor salariatilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire si combatere a situatiilor de violenta, de hartuire de orice tip, inclusiv de hartuire sexuala la locul de munca, definite conform legii, in conformitate cu **Anexa nr.5**.

Articolul 149

39



Stel
Anu
Baltas
Cristina

Personalul din sistemul sanitar beneficiaza de servicii medicale, tratament si medicatie, in regim gratuit conform prevederilor legale.

CAPITOLUL XII
Drepturile organizatiei sindicale
semnatare ale prezentului contract colectiv de munca

Articolul 150

(1) Partile semnatare ale prezentului contract, in calitate de parteneri sociali permanenti, recunosc pentru fiecare dintre ele si pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprima civilizata, utilizandu-se un limbaj adecvat.

(2) Conducerea Spitalului Orăsenesc „Sf.Filofteia” Mizil recunoaste organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract de a-si elabora reglementari proprii, de a-si alege liber reprezentantii, de a-si organiza gestiunea si activitatea lor si de a-si formula programe proprii de actiune, in conditiile legii.

(3) Este interzisa orice interventie a conducerii Spitalului Orăsenesc „Sf.Filofteia” Mizil de natura a limita ori intrerupe exercitarea drepturilor prevazute la alin. (2).

(4) Conducerea Spitalului Orăsenesc „Sf.Filofteia” Mizil se obliga sa adopte o pozitie neutra si impartiala fata de organizatia sindicală existentă si fata de reprezentantii sau membrii acestora.

(5) Conducerea Spitalului Orăsenesc „Sf.Filofteia” Mizil se obliga sa se abtina de la orice forma de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

Articolul 151

(1) Conducerea Spitalului Orăsenesc „Sf.Filofteia” Mizil se obliga sa intreprinda toate demersurile necesare pentru intarirea protectiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacientilor, apartinatorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, in timpul muncii sau legate de procesul de munca.

(2) Partile recunosc ca salariatii nu-si pot desfasura activitatea in parametrii contractuali daca lucreaza in conditii de amenintari fizice si/sau verbale.

Articolul 152

(1) Partile se angajeaza sa promoveze un comportament civilizata in cadrul unitatii, cu respectarea demnitatii fiecarui salariat.

(2) Spitalul se obliga sa sanctioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizata, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizari suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unitatilor sanitare.

Articolul 153

(1) Reprezentantii organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract pot participa, in calitate de observator, la sedintele consiliului de administratie;


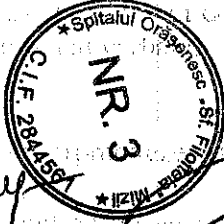
(2) Reprezentantii organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract pot participa la sedintele comitetului director al unitatii, la invitatia conducerii unitatii sanitare;

(3) Partile garanteaza aplicarea prevederilor legislatiei muncii, precum si a dispozitiilor legale in materie.

(4) La cererea expresa a membrilor organizatiei sindicale, acestia pot fi asistati de reprezentantii federatiilor si confederatiilor in sustinerea unor drepturi si cereri, la toate nivelurile.

Articolul 154

40



Balas
Cuter

(1) Anuntarea sedintelor mentionate in art. 154 alin. (1) și (2) si a ordinii de zi se face, inainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obliga sa puna la dispozitia reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca toate documentele necesare sustinerii activitatii sindicale.

(3) Hotararile conducerii unitatilor vor fi comunicate, in termen de 48 de ore de la data emiterii hotararii, reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Articolul 155

Angajatorul va permite membrilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca sa urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; in perioada respectiva, cursantul beneficiaza de toate drepturile aferente locului de munca, pentru o perioada de pana la 15 zile lucratoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de munca.

Articolul 156

Angajatorul este obligat sa asigure in incinta unitatii, gratuit, spatiul si mijloacele necesare functionarii sindicatului.

Articolul 157

Incasarea cotizatiei se face prin statele de plata ale unitatii, in baza acordului salariatilor, membri ai organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca. Retinerea cotizatiei, virarea acesteia in conturile sindicatului semnatare ale prezentului contract si instiintarea privind persoanele carora li s-a efectuat operatiunea se constituie in sarcina curenta de serviciu.

Articolul 158

(1) Angajatorul recunoaste drepturile salariatilor reprezentati de organizatia sindicală semnatare ale prezentului contract colectiv de munca de a sustine si de a participa neingradit la actiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, in aceasta perioada obligandu-se sa nu procedeze la angajari temporare in locul celor aflati in greva.

(2) Angajatorul se obliga sa ia masuri disciplinare impotriva celor care incearca sau impiedica exercitarea dreptului de participare a salariatilor la actiuni sindicale, organizate in conditiile legii.

Articolul 159

(1) In scopul unei bune colaborari, partile, la orice nivel, se obliga sa raspunda in scris, in termen de maximum 30 de zile lucratoare, la toate cererile si adresele inaintate de fiecare din parti.

(2) Depasirea termenului prevazut la alin. (1) reprezinta incalcarea prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate.

(3) Spitalul si conducerea organizatiei sindicale semnatare vor accepta reciproc invitatiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, in vederea rezolvarii acestora.

Articolul 160

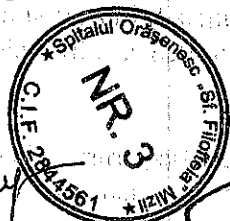
(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor si reclamatilor care ii privesc pe acestia se poate face și cu participarea reprezentantului sindicatului in care este inscris fiecare salariat vizat.

(2) Cercetarea prevazuta la alin. (1) se poate face si fara prezenta reprezentantului sindicatului daca sedinta comisiei de cercetare a fost anuntata in scris, si cu semnatura de primire, cu cel putin 48 de ore inainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul si ora anuntate.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat si reprezentat de catre un reprezentant al sindicatului atat la audiere, cat si pe parcursul cercetarii, in cazurile prevazute la alin. 1.

41

[Handwritten signatures]



[Handwritten signatures]

- (4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătura cu un membru al unui din sindicatul semnată a prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

CAPITOLUL XIII

Protecția datelor cu caracter personal

Articolul 161

(1) Potrivit art. 77 din Codul civil „Orice prelucrare a datelor cu caracter personal, prin mijloace automate sau neautomate, se poate face numai în cazurile și condițiile prevăzute de legea specială”

(2) Conform art. 18 și 26 din Constituția României, republicată, cetățenii străini și apatrizii care locuiesc în România se bucură de protecția generală a persoanelor și a averilor, garantată de Constituție și de alte legi, iar autoritățile publice respectă și ocrotesc viața intimă, familială și privată, fără a face distincție între cetățenii români și străini.

Articolul 162

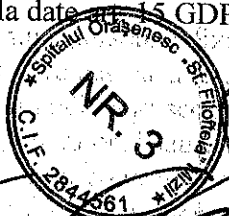
(1) În sensul Regulamentului UE 2016/679:

- **"date cu caracter personal"** înseamnă orice informații privind o persoană fizică identificată sau identificabilă ("persoana vizată"); o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online, sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale;
- **"prelucrare"** înseamnă orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea;
- **"operator"** înseamnă persoana fizică sau juridică, autoritatea publică, agenția sau alt organism care, singur sau împreună cu altele, stabilește scopurile și mijloacele de prelucrare a datelor cu caracter personal; atunci când scopurile și mijloacele prelucrării sunt stabilite prin dreptul Uniunii sau dreptul intern, operatorul sau criteriile specifice pentru desemnarea acestuia pot fi prevăzute în dreptul Uniunii sau în dreptul intern;
- **"persoană împuternicită de operator"** înseamnă persoana fizică sau juridică, autoritatea publică, agenția sau alt organism care prelucrează datele cu caracter personal în numele operatorului;
- **"încălcarea securității datelor cu caracter personal"** înseamnă o încălcare a securității care duce, în mod accidental sau ilegal, la distrugerea, pierderea, modificarea, sau divulgarea neautorizată a datelor cu caracter personal transmise, stocate sau prelucrate într-un alt mod, sau la accesul neautorizat la acestea;
- **"consimțământ"** al persoanei vizate înseamnă orice manifestare de voință liberă, specifică, informată și lipsită de ambiguitate a persoanei vizate prin care aceasta acceptă, printr-o declarație sau printr-o acțiune fără echivoc, ca datele cu caracter personal care o privesc să fie prelucrate;

Articolul 163 Drepturi Și Obligații Ale Părților

(1) Regulamentul recunoaște persoanelor vizate o serie de 8 drepturi importante (operatorul este cel obligat să se asigure de respectarea lor):

- Dreptul la informare art. 13 și 14 GDPR.
- Dreptul de acces la date art. 15 GDPR



42



Handwritten signatures and initials.

- Dreptul la ștergerea datelor art. 17 GDPR
- Dreptul la rectificarea datelor art. 16 GDPR:
- Dreptul la restricționarea datelor art. 18 GDPR
- Dreptul la portabilitatea datelor art. 20 GDPR.
- Dreptul la opoziție art. 21 GDPR.
- Dreptul de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automata

Articolul 164

(1) Părțile trebuie să respecte normele și obligațiile impuse de dispozițiile în vigoare, privind protecția datelor cu caracter personal.

(2) Părțile sunt conștiente de faptul că normele europene din Regulamentul UE 2016/679 se aplică oricărui operator de date sau imputernicit situat în Uniunea Europeană și oricărei persoane care prelucrează date cu caracter personal ale persoanelor vizate situate în Uniunea Europeană sau care le furnizează servicii.

(3) Orice prelucrare a datelor cu caracter personal va fi făcută cu respectarea principiilor prelucrării datelor, astfel că datele cu caracter personal:

- ✓ vor fi prelucrate în mod legal, echitabil și transparent (legalitate, echitate și transparență)
- ✓ vor fi colectate în scopuri determinate, explicite și legitime și nu vor fi prelucrate ulterior într-un mod incompatibil cu aceste scopuri; prelucrarea ulterioară în scopuri de arhivare în interes public, în scopuri de cercetare științifică sau istorică ori în scopuri statistice nu este considerată incompatibilă cu scopurile inițiale (limitări legate de scop)
- ✓ vor fi adecvate, relevante și limitate la ceea ce este necesar în raport cu scopurile în care vor fi prelucrate (reducerea la minimum a datelor)
- ✓ vor fi exacte și, în cazul în care este necesar, vor fi actualizate (exactitate)
- ✓ vor fi păstrate pe o perioadă care să nu depășească perioada necesară îndeplinirii scopurilor pentru care au fost colectate (limitări legate de stocare)
- ✓ vor fi prelucrate în condiții de securitate adecvate, inclusiv protecția împotriva prelucrării neautorizate sau ilegale și împotriva pierderii, a distrugerii sau a deteriorării accidentale, prin luarea de măsuri tehnice sau organizatorice corespunzătoare (integritate și confidențialitate).

(4) Datele cu caracter personal vor fi stocate conform dispozițiilor din nomenclatorul arhivistic al fiecărei părți, constituit conform Legii Arhivelor Naționale nr.16/1996 cu modificările și completările ulterioare, dacă prin alte acte normative nu este stabilit un alt termen.

Articolul 165

(1) Responsabilitățile generale ale angajaților Spitalului Orășenesc Sfânta Filofteia, Mizil în ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal includ:

- de a respecta legislația privind protecția datelor cu caracter personal
- de a prelucra datele personale în conformitate cu și în limitele de autorizare stabilite în procedurile operaționale, de sistem existente la nivelul spitalului, protocoale, în regulamentul intern al angajatorului, ROF, în contractul individual de muncă, în fișa postului, în decizii, note interne etc.
- de a păstra confidențialitatea asupra datelor personale pe care le prelucrează sau la care au acces
- de a nu dezvălui datele personale pe care le prelucrează unor alte persoane decât cele în privința cărora îi este permis acest lucru prin procedurile interne, prin regulamentul intern al angajatorului, prin contractul individual de muncă, fișa postului, decizii, etc.
- de a prelucra datele personale numai pentru aducerea la îndeplinire a atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului, în contractul individual de muncă, în regulamentul intern, în decizii etc.
- de a respecta măsurile tehnice și organizatorice stabilite pentru protejarea datelor cu caracter personal împotriva distrugerii accidentale sau ilegale, pierderii, modificării, dezvăluirii sau accesului neautorizat, în special dacă prelucrarea respectă transmisii de date în cadrul unei rețele, precum și împotriva oricărei alte forme de prelucrare ilegală
- de a aduce angajatorului în cel mai scurt timp posibil orice situație de acces neautorizat la datele

[Handwritten signatures and stamps]

Stamp: Spitalul Orășenesc - Sf. Filofteia - Mizil
NR. 3
C.I.F. 2844561

[Handwritten signatures and stamps]

Stamp: Sfantas - Spitalul Mizil
C.A.J. Prahova - Uniunea

- personale pe care le prelucrează
 - de a acorda sprijinul solicitat DPO-ului (responsabil cu protecția datelor personale) în vederea implementării cerințelor Regulamentului 2016/679 privind protecția datelor cu caracter personale
 - -să pastreze în condiții de strictețe parolele și mijloacele tehnice de acces la datele cu caracter personal pe care le prelucrează în virtutea atribuțiilor sale de serviciu;
 - să interzică în mod efectiv și să împiedice accesul oricărui alt salariat la canalele de accesare a datelor personale disponibile pe computerul unității cu ajutorul căruia își desfășoară activitatea; să manipuleze datele cu caracter personal stocate pe suport fizic pe care le prelucrează sau la care are acces în virtutea atribuțiilor sale cu cea mai mare precauție, atât în ce privește conservarea suporturilor cât și în ce privește depunerea lor în locurile și în condițiile stabilite în procedurile de lucru;
- nu va copia pe suport fizic niciun fel de date cu caracter personal disponibile în sistemele informatice ale unității, cu excepția situațiilor în care această activitate se regăsește în atribuțiile sale de serviciu sau a fost autorizată de către superiorul său ierarhic;
- nu va transmite pe suport informatic și nici pe un altfel de suport date cu caracter personal către sisteme informatice care nu se află sub controlul unității sau care sunt accesibile în afara unității, inclusiv stick-uri USB, HDD, discuri rigide, căsuțe de e-mail, foldere accesibile via FTP sau orice alt mijloc tehnic
 - nerespectarea obligațiilor antemenționate precum și a confidențialității asupra datelor și informațiilor cu caracter personal prelucrate, atrage răspunderea disciplinară în conformitate cu prevederile legale.

(2) Salariatul are obligația de a păstra confidențialitatea asupra datelor personale pe care le prelucrează pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, pe termen nelimitat

(3) Nerespectarea obligațiilor antemenționate precum și a confidențialității asupra datelor și informațiilor cu caracter personal prelucrate, atrage răspunderea disciplinară, patrimonială sau contravențională a salariatului în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

CAPITOLUL XIV Dispoziții finale

Articolul 166

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

Articolul 167

În ceea ce privește cercetarea disciplinară a salariaților, aceasta se va face în condițiile codului muncii, ale regulamentului intern și ale procedurilor interne din cadrul spitalului.

Articolul 168

Actele normative care privesc drepturile și obligațiile părților ce vor intra în vigoare ulterior semnării sau înregistrării la ITM Prahova a prezentului CCM vor putea fi puse în aplicare fără întocmirea unui act adițional, prin efect al legii.

Articolul 169

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

44

Articolul 170

Salariatii membri ai organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul sa poarte la echipamentul de protectie insemnele sindicatului SANITAS.

Articolul 171

Partile semnatare sunt raspunzatoare de aplicarea si garantarea prevederilor contractului colectiv de munca la nivel de unitate, conform competentelor lor prevazute de legislatia in vigoare.


Articolul 172

Partile vor sustine de comun acord drepturile prevazute in prezentul contract colectiv de munca pentru care sunt prevazute reglementari legale suplimentare.

Articolul 173


Prezentul contract colectiv de munca, incheiat in 3 exemplare, isi produce efectele de la data inregistrarii la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova.

[Handwritten signature]



45

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ANEXA 1

Regulamentul privind organizarea si functionarea Comisiei paritare la nivel de unitate

1. Comisia care monitorizeaza prevederile aplicarii contractului colectiv de munca la nivel de grup de unitati va fi compusa din 3 reprezentanti ai sindicatului semnatar si 3 reprezentanti ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnati de partile semnatare in termen de 14 zile de la inregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale.
2. Comisia se va intruni la cererea oricarui dintre membrii sai, in termen de maximum 15 zile lucratoare de la formularea cererii, si va adopta hotarari valabile prin unanimitate, in prezenta a 3/4 din numarul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de catre un reprezentant al fiecarei parti, ales in sedinta respectiva.
4. Hotararea adoptata potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru partile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de o persoana desemnata de conducerea Spitalului Orăsenesc „Sfânta Filoftea” Mizil la data constituirii comisiei.
6. Comisia este imputernicita sa interpreteze prevederile contractului colectiv de munca, in aplicare, in functie de conditiile concrete si de posibilitatile unitatilor, la solicitarea uneia dintre parti.

ANEXA 2

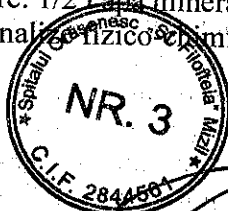
Categoriile de personal, locurile de munca si activitatile care beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucreaza in activitatile de radiologie- imagistica medicala si roentgentherapie, medicina nucleara si radioizotopi, igiena radiatiilor nucleare, terapie cu energii inalte, angiografie si cateterism cardiac, precum si personalul care asigura intretinerea si repararea aparaturii din aceste activitati: 6 ore/zi.
2. Medicii si farmacistii din unitatile din sectorul sanitar, inclusiv unitatile si compartimentele de cercetare stiintifica medico-farmaceutica: 7 ore/zi.
3. Personalul sanitar si personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.

B. Alimentatia de protectie se acorda in mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

1. Laboratoarele de analize medicale si de cercetare in toate specialitatile: 1/2 l lapte/zi/persoana.
2. Laboratoarele de anatomie patologica, morgi, prosecturi, laboratoare de medicina legala, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoana.
3. Statii de sterilizare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
4. Deratizare, dezinfectie, dezinfectie: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
5. Personalul de intretinere si reparare instalatii sanitare, vidanjare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
6. Lucratori de curatenie, colectare material infectios, rampa de gunoi, deseuri medicale: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
7. Statie de neutralizare deseuri medicale: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
8. Statie de clorinare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.



46



10. Magazie centrala de materiale: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.

11. Centrala termica: 1 l apa minerala/zi/persoana.

ANEXA 3

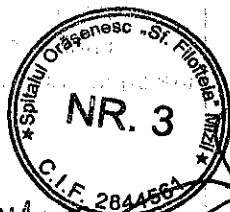
Echipamentul de protectie

- incaltaminte - 4/an;
- pantaloni/fuste/bluze: 4/an
- halat de doc/salopeta - 2/an;
- halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- manusi electroizolante - 1/an;
- calote - 3/an;
- manusi si masti - dupa necesitati;
- sorturi - dupa necesitati;
- cizme de cauciuc;
- cască de protectie - dupa necesitati;
- ochelari de protectie - dupa necesitati;
- centura de siguranta - dupa necesitati.

Aceste echipamente vor fi acordate după necesități și în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat.

Materiale igienico-sanitare

- a) se acorda intregului personal după necesități și în limita bugetului de venituri si cheltuieli aprobat:
- sapun - 1/luna/persoana;
 - hartie igienica - 1/luna/persoana;
 - perii de unghii - 1/an/persoana.
- b) substante dezinfectante de uz personal urmatorului personal în limita bugetului de venituri si cheltuieli aprobat:
- instalator sanitar;
 - spalatoarea;
 - personalului de la statia de neutralizare deseuri medicale;
 - personalului de la rampa de gunoi;
 - personalului de curatenie.



47



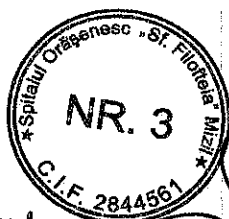
Handwritten signatures and initials.

Gradații corespunzătoare vechimii în muncă conform Legii nr.153/2017

Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 la 5 ani – și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut de legislația în vigoare cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază
- gradația 2 - de la 5 la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază
- gradația 3 - de la 10 la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază
- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază
- gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază

Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.



48



Handwritten signatures and initials:
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

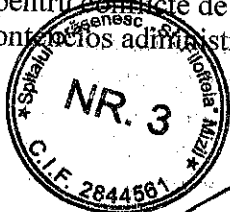
Discriminarea și Hărțuirea

Conducerea Spitalului Orășenesc Sfânta Filofteia în relația cu toți angajații va acționa respectând:

- **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene**, care precizează în art. 31 că „*fiecare angajat are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, siguranța și demnitatea sa*”.
 - **Directiva 2000/43/EC** privește implementarea egalității de șanse a persoanelor indiferent de etnie sau rasă și precizează că statele membre au obligația de a introduce în sistemele lor juridice naționale măsurile necesare pentru protecția persoanelor față de orice tratament care nu le este favorabil sau față de orice modalitate prin care sunt afectate, ca reacție la o plângere sau la o procedură menite să impună respectarea principiului egalității de tratament (art.9).
 - **Directiva 2000/78/EC** stabilește, la art.13 alin. (1), măsurile directe privind egalitatea de tratament la angajare și în profesie: „*statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a favoriza dialogul între partenerii sociali în vederea promovării egalității de tratament, inclusiv prin supravegherea practicilor la locul de muncă, prin convenții colective, coduri de conduită și cercetare sau schimb de experiență și de bune practici*”.
 - **Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 (**republicată**)** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**)
 - **Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 (**republicată**)** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
 - **HOTĂRÂRE privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare**
 - **Codul muncii**
- (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.
- (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile 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, este interzisă.
- (3) Spitalul Orășenesc „Sfânta Filofteia”, Mizil asigură accesul la informațiile din sfera sa de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare.
- (4) Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex sau alte criterii

Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

- (1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.
- (2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii fetei.



49



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

(3) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

(4) Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

(5) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

Hartuirea sexuala

1. Hartuirea sexuala reprezinta orice forma de comportament nedorit, constand in contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice alta conduita cu conotatii sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica si psihica a persoanelor la locul de munca.

2. Angajatorul nu va permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si va face public faptul ca incurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala, indiferent cine este ofensatorul.

3. Angajatorul va informa toti salariatii de regulile de conduita ce trebuie respectate si de sanctiunile aplicabile, in cazul incalcarii acestora.

4. Angajatorul va include hartuirea sexuala pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

5. Angajatorul, impreuna cu reprezentantii sindicatelor, va oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de hartuire sexuala, va conduce investigatia in mod strict confidential si, in cazul confirmarii actului de hartuire sexuala, va propune masuri disciplinare corespunzatoare. Acestea pot merge de la avertisment pana la transferul hartuitorului.

6. Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidentul printr-o plangere in scris, care va contine relatarea detaliata a incidentului reclamat.

7. Comisia va comunica reclamantului, in termen de 2 saptamani, daca sesizarea este intemeiata si daca va fi insotita de cercetari.

8. Investigatorii vor cerceta faptele cu atentie, iar la terminarea investigatiei vor comunica partilor implicate rezultatul anchetei si ceea ce se intentioneaza sa se faca, intr-un termen ce nu va depasi 8 saptamani de la depunerea plangerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viata al reclamantului.

9. Daca se stabileste ca a avut loc un act de hartuire sexuala, hartuitorului i se vor aplica sanctiuni disciplinare corespunzatoare in termen de 2 saptamani de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferata impotriva vointei sale. Masurile vor fi comunicate in scris si reclamantului, si reclamatului.

10. Daca se stabileste ca nu a avut loc hartuirea sexuala, se va comunica reclamantului care, daca doreste, se poate adresa justitiei.

11. Daca actul de hartuire sexuala la locul de munca vine din partea unei persoane care nu este angajata in unitatea respectiva, victima se va adresa sefului ierarhic.

12. Dosarele cu plangerile de hartuire sexuala vor fi pastrate confidential cel putin 3 ani de la data rezolvarii lor.

13. Orice fel de represalii, in urma unei plangeri de hartuire sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatorii si vor fi sanctionate conform legii in vigoare.

14. In cazul in care ancheta stabileste ca reclamantul a adus acuzatii false, cu rea-credinta, acesta va raspunde potrivit legii.

15. Comisia va informa conducerea anual despre numarul de sesizari primite, despre natura acestora si despre avizul dat.



50



[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

Hărțuirea morală

Hărțuirea morală la locul de muncă înseamnă orice tip de comportament neadecvat exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, fie superior ierarhic, fie coleg, fie subaltern.

- Hărțuirea morală poate deteriora condițiile de muncă, productivitatea și randamentul angajatului.
- Angajatului îi sunt lezate drepturile și demnitatea.
- Efectele hărțuirii morale pot fi atât compromiterea statutului profesional și a carierei persoanei hărțuite, cât și afectarea pe termen lung a sănătății fizice și mintale.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat asupra unui angajat de către un alt angajat, care îi este superior ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil, din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, ce au drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă, prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mintale ori prin compromiterea viitorului său profesional, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- conduită ostilă sau neadecvată
- comentarii verbale ofensatoare
- gesturi și acțiuni de denigrare
- bullying/intimidare/desconsiderare
- epuizare și stres
- hărțuire pe criterii de sex, rasă, origine etnică, vârstă
- hărțuire psihologică.

Conform legislației în vigoare, angajatul care a fost supus hărțuirii morale la locul de muncă nu poate fi sancționat, concediat sau discriminat direct sau indirect. Cei care săvârșesc acte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale Regulamentului intern al angajatorului.

Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală pentru faptele respective.

Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne, care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.



51



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

CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - a) Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
 - b). Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

CAPITOLUL 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

- Personalul care lucrează în
- a) Activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile
 - b). 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:

- a). Personalul care lucrează în activități de fizio-electromaso-termo-balneo-terapie.

CAPITOLUL 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

- a). Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
- b) Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
- c) Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator

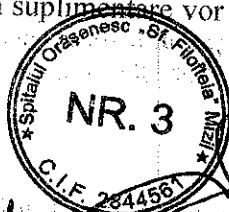
CAPITOLUL 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

NOTĂ:

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



52



[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]



Din partea unității:

Laza Călin Mircea – **Managerul interimar** Spitalului Orășenesc „Sfânta Filoftea” Mizil

Dr. Soysaler Cezara Andreea - **Directorul medical interimar** al Spitalului Orășenesc „Sfânta Filoftea” Mizil

Ec. Burlacu Daniela - **Directorul financiar-contabil interimar** al Spitalului Orășenesc „Sfânta Filoftea” Mizil

Ec. Stoican Mirela – **Compartimentul R.U. în cadrul** Spitalului Orășenesc „Sfânta Filoftea” Mizil

Din partea Sanitas:

Bălașa Cornelia Elena - **Președinte Sindicat Sanitas** la nivelul Spitalului Orășenesc „Sfânta Filoftea” Mizil

Vasilescu Victoria - **Vicepreședinte Sindicat Sanitas** la nivelul Spitalului Orășenesc „Sfânta Filoftea” Mizil

Bălașa Steluța - **Secretar Sindicat Sanitas** la nivelul Spitalului Orășenesc „Sfânta Filoftea” Mizil