CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ al
DIRECȚIEI DE SĂNĂTATE PUBLICĂ CONSTANȚA
2026 - 2028

În temeiul Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025, inregistrat la M.M.J.S. – D.D.S. sub nr. 1480/11.09.2023, a Legii nr. 367/2022 și a Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, intre:

1. **Direcția de Sănătate Publică Constanța, în calitate de angajator;**

și

2. **Reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, prin:**

- Sindicatul Național Forța Legii;

- Federația Sanitas – Sindicatul SANITAS Constanța;

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate:

CAPITOLUL 1
Dispoziții generale

Art. 1

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

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

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

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

- Direcția de Sănătate Publică Constanța, reprezentat prin director executiv;

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

- Direcția de Sănătate Publică Constanța

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

Art. 2

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

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

b) măsurile de sănătate şi securitate în muncă;

c) timpul de muncă şi timpul de odihnă;

d) alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor, membri ai organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, şi acordarea de facilităţi acestora;

e) formarea şi perfecţionarea profesională;

f) drepturile organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;

g) obligaţiile salariaţilor.

h) stabilirea modalităţii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

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

Art. 3

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

(2) Cererea se comunică în scris celorlalte părţi şi va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Direcţiei de Sănătate Publică Constanţa, care va transmite cererea către ceilalţi semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(6) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate se prelungeşte tacit, o singură dată, pe o perioada de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părţile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenţia de a nu fi prelungit.

Art. 4

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanţa.

Art. 5

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

Art. 6

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

(2) Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

Art. 7

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

Art. 8

(1) Contractul colectiv de muncă al Direcţiei de Sănătate Publică Constanţa nu va putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în în contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar - sănătate pe anii 2023-2025 inregistrat la MMSJ cu nr. 1480/11.09.2023.

(2) Partenerii sociali pot conveni, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării contractului, angajatorul poate reţine salariatului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o cotizaţie, care să nu fie mai mică de de 0,5% din salariu, dar care să nu depăşească valoarea contribuţiei sindicale.

(3) Această contribuţie urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea şi desfăşurarea negocierilor colective, dialogului social, precum şi în alte scopuri stabilite prin acordul părţilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator şi organizaţia sindicală semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime şi obligatorii pentru angajatori.

Art. 9

Angajatorul este obligat să asigure afişarea contractului colectiv de muncă şi a oricăror altor comunicări la locurile convenite cu reprezentanţii organizaţiilor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul său.

Art. 10

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

(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 2.

(3) Angajatorul şi organizaţiile semnatare a prezentului contract colectiv de muncă sunt obligaţi să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.

(4) Consultarea şi informarea se vor desfăşura organizat în cadrul comisiei paritare.

Art. 11

(1) Declanşarea procedurii prevăzute la art. 10 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritara împiedică sesizarea instanţei de judecată, iar, dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.

Art. 12

(1) Reprezentanţii angajatorului şi cei ai organizaţiilor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii şi ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate Ministerul Sănătăţii si Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanţa, după caz, în vederea soluţionării.

Art. 13

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

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

Art. 14

(1) Părţile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze dispoziţii sau hotărâri a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

Art. 15

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

(2) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor modificări legislative, părţile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(3) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanţă cu

modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acordurile/înţelegerile încheiate la toate nivelurile.

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

(5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor reprezentative.

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

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

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 16

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

(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătăţii, cu acordul organizaţiei sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate şi se aprobă prin ordin al ministrului sănătăţii.

Art. 17

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare şi susţinere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puţin un reprezentant al sindicatelor din unitate. Procedura privind egalitatea de şanse este cea prevăzută la anexa 8.

(3) Criteriile privind angajarea şi promovarea în funcţii, grade şi trepte profesionale se aproba prin ordin al ministrului sanatatii, de comun acord cu organizatiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de sector sanitar.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaţilor şi reprezentanţilor organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unităţilor definite la art. 1 alin. (5), cu excepţia cazurilor de forţă majoră definite prin lege.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.

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

Art. 18

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

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii, prevederi contrare legii şi prezentului contract sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată. La încheierea şi modificarea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, sindicat semnatar al prezentului contract colectiv de muncă. Salariaţii vor fi informaţi de responsabilii din cadrul serviciului resurse umane cu privire la acest drept.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza prezentului contract colectiv de muncă şi va fi actualizat anual, dacă este cazul.

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

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie şi în sectorul public de sănătate, în condiţiile legii.

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

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

a) identitatea părţilor;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării Ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;

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

f) riscurile specifice postului;

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

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

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

j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

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

n) durata perioadei de probă, după caz.

o) Regulamentul Intern aplicabil.

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încunoştinţării în scris a salariatului.

(13) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

(14) În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice, în condiţiile legii.

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurenţă;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidenţialitate.

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

(18) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu înştiinţarea prealabilă a celui în cauză. cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecţia datelor cu caracter personal.

(19) Atât în contractul individual de muncă cât şi în REGES vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele a căror cuantum este cunoscut.

Art. 19

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi, cu consultarea scrisă a reprezentanţilor organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.

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

Art. 20

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

a) medici, farmacişti, biologi, biochimişti, chimişti, profesori CFM, fiziokinetoterapeuţi, asistenţi medicali, dentişti, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

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

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

- 90 de zile - debut în profesie;

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

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

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

f) 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcţii în unitate;

g) 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere;

h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere;

i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;

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

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

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

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

(5) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

Art. 21

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

Art. 22

(1) În Direcţia de Sănătate Publică Constanţa, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parţial se face cu prioritate, prin cumul de funcţii, cu salariaţii cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parţial, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, la cerere.

(3) Posturile vacante şi temporar vacante aferente funcţiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul şi de către persoane din aceeaşi unitate şi numai în condiţiile în care programul funcţiei cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcţiei de bază. În astfel de situaţii programul funcţiei cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

Art. 23

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

Art. 24

Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 25

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj, fără acordul scris al

sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.

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

(3) În situaţia în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ţinând cont de criteriile stabilite prin art. 132 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 26

Contractul individual de muncă încheiat între angajator şi salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.

II. Executarea contractului individual de muncă

Art. 27

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

Art. 28

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

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

Art. 29

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

a) la salarizare pentru munca depusă;

b) la repaus zilnic şi săptămânal;

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

d) la egalitate de şanse şi de tratament;

e) la demnitate în muncă;

f) la securitate şi sănătate în muncă;

g) la acces la formarea profesională;

h) la informare şi consultare;

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

j) la protecţie în caz de concediere;

k) la negociere colectivă şi individuală;

l) de a participa la acţiuni colective;

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

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

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

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

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

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

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

t) să solicite asistenţă sindicatului din care face parte în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;

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

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

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

x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator;

z) alte drepturi prevăzute de lege.

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

a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum şi în contractul individual de muncă;

d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

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

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) să nu execute nici o sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

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

i) să nu încerce să stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;

j) să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator.

k) personalul medical sau nemedical din unităţile sanitare are obligaţia de a nu supune pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unităţii respective.

l) alte obligaţii prevăzute de lege.

Art. 30

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

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziţii legale noi sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară;

c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

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

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile şi regulamentului intern; conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în anexa nr. 9 la prezentul contract.

f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau Sindicatului Judeţean Sanitas Constanţa din unitate.

g) să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din sănătate pentru constituirea unei asociaţii a angajatorilor;

h) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor semnatare.

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

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;

e) să se consulte cu sindicatele semnatare ale prezentului contract în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

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

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;

j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului prevăzută la art. 29 alin. (1) lit. x).

j) să informeze reprezentanţii sindicatelor semnatare a prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;

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

l) să se consulte cu organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract, după caz, în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract, după caz şi organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte modalităţile de satisfacere a necesităţii perfecţionării personalului;

n) să dea curs sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiei sindicale din unitate;

III. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 31

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

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia în vigoare.

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condiţiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Art. 32

(1) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) angajatorul are obligaţia de a consulta reprezentanţii sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu detaşarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;

c) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;

d) pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare în condiţiile legii;

e) pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;

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

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătăţii la nivelul unităţilor, redistribuirea salariaţilor se face numai după consultarea reprezentanţilor sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) În cazul reorganizării sau desfiinţării unor sectii/compartimente, inclusiv servicii, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în alte sectii/compartimente din unitate.

Art. 33

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

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligaţiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă, în condiţiile legii;

d) în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 34

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

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor 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 excepţia situaţiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art. 35

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

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

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la aliniatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanții sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 36

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

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

Art. 37

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

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

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

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f) forță majoră;

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

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract, după caz, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Art. 38

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

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

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

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

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

f) participarea la grevă.

g) concediu de acomodare.

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

(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) se menţin pe toată durata concediului.

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

(5) Salariaţii din unităţile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

a) susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;

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

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

(6) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situaţii:

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

b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate -, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Direcţiei de Sănătate Publică Constanţa.

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

Art. 39

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

a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

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

c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detaşării;

e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

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

(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Art. 40

(1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

Art. 41

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, si pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maxim 12 luni, cu avizul organizaţiei sindicale semnatare.

Art. 42

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective îşi păstrează calitatea de salariat.

V. Încetarea contractului individual de muncă

Art. 43

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

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

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

Art. 44

Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariatul care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;

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

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

g) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;

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

j) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

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

Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condiţiile prevăzute la lit. c) teza întâi.

Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare şi cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menţinut în aceeaşi funcţie maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Art. 45

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

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

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

(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.

(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

Art. 46

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

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din iniţiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanţilor sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obţine avizul acestora.

(4) În cazul în care sindicatele semnatare nu îşi exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relaţiile de muncă potrivit legii.

Art. 47

Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

Art. 48

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

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

Art. 49

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv.

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

Art. 50

(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

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

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

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

j) pe durata efectuării concediului paternal şi a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă;

k) pe durata concediului de acomodare.

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

Art. 51

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situaţii:

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

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

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

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

Art. 52

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

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situaţia în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele şi condiţiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, anexă la prezentul contract.

Art. 53

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condiţiile prevăzute la art. 51 lit. b) şi c), angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art. 54

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

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

Art. 55

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

Art. 56

(1) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanţii sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceloraşi organizaţii sindicale.

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

(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniţia acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti în valoare de:

- pentru vechime 0 - 5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 şi 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

(6) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanţilor sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele semnatare a prezentului contract colectiv de muncă din unitate sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.

(8) În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 19 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariaţii concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

Art. 57

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

a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;

b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;

c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

Art. 58

(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetenţelor profesionale sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

Art. 59

(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 132 al prezentului contract;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condiţiile prevăzute de Codul muncii.

(2) Decizia de concediere se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivate în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.

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

Art. 60

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

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

Art. 61

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

Art. 62

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

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

Art. 63

(1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă al salariatului care, printr-o notificare scrisă,

comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 64

(1) a) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, precum şi în cazul externalizării şi privatizării, potrivit legii, pentru compartimente, servicii etc. din cadrul DSPJ Constanța, angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire (și în caietul de sarcini aferent procedurii de atribuire) ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat;

b) În situaţia prevăzută mai sus, Ministerul Sănătăţii, prin direcţiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanţilor sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul externalizării serviciilor medicale şi nemedicale din unităţile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv.ale prezentului contract, conform prevederilor legale.

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

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, conducerea Direcției de Sănătate Publică Constanțava consulta sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce priveşte posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi.

CAPITOLUL 3

Condiţii privind sănătatea şi securitatea în muncă

Art. 65

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

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

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

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

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

Art. 66

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

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

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanţilor sindicatelor semnatare a prezentului contract;

c) părţile sunt de acord că, în Direcţia de Sănătate Publică Constanţa, condiţiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor şi a documentelor specifice muncii potrivit legii.

Art. 67

Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă şi activităţi prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

Art. 68

Măsurile specifice de securitate şi sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unităţii vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art. 69

(1) În cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

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

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

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare

Art. 70

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatele semnatare a prezentului contract precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 71

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

Art. 72

(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM.

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

(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

(5) Timpul alocat instruirii salariaţilor în domeniul protecţiei muncii este considerat timp de muncă.

Art. 73

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

Art. 74

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

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Art. 75

(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la unităţile persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

(2) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă.

(3) În situaţii în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia revin reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

Art. 76

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

Art. 77

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

Art. 78

(1) Organizarea activităţii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, precizarea atribuţiilor şi a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanţilor sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

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

Art. 79

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

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

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

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

Art. 80

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

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

Art. 81

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

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

Art. 82

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor semnatare, în limita prevederilor din Regulamentul Cadru de acordare a sporurilor pentru

condiţii de munca aprobat prin HG 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autorităţile abilitate în acest sens.

(2) Pentru condiţii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabileşte de conducerea Direcţiei de Sănătate Publică Constanţa, de comun acord cu sindicatelor semnatare a contractului colectiv de muncă şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri şi cheltuieli.

(3) Prevederile alin. (1) şi (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

Art. 83

(1) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile anexei nr. 4.

(2) Echipamentul de protecţie se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecţie la locul de muncă.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum şi echipamentul de protecţie sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea şi de calitatea necesare asigurării unei activităţi corespunzătoare, potrivit anexei nr. 7. Pentru ochelarii de protecţie se va asigura şi consult gratuit.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi cei ai organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri şi cheltuieli al unităţii sumele necesare alimentaţiei compensatorii de protecţie prevăzute la anexa 4, precum şi pentru materialele igienico-sanitare şi echipamentul de protecţie prevăzute în anexa 7.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării şi a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv anexa nr. 5, se acordă cu avizul reprezentanţilor sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(7) Asigurarea măsurilor de protecţie a sănătăţii salariaţilor prevăzute la alin. (1) – (4) va constitui un indicator de evaluare pentru activitatea managerului.

(8) Direcţia de Sănătate Publică Judeţeană Constanţa are obligaţia să asigure protecţia salariaţilor împotriva ameninţărilor, insultelor, calomniilor şi violenţelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcţiei sau în legptură cu aceasta, prin organele de pază şi ordine publică

(9) Direcţia de Sănătate Publică Judeţeană Constanţa este obligată, în condiţiile legii, să despăgubească salariatul în cazul în care acesta, din vina instituţiei, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă sau de serviciu.

(10) În cazul în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca ori în cazul contractării unei boli profesionale, Direcția de Sănătate Publică Județeană Constanța va plăti pe toată perioada incapacității drepturile cuvenite salariatului, conform legii.

Art. 84

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților).

(3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) Unitățile sanitare publice eliberează, în regim gratuit, personalului contractual din unitățile sanitare certificatul prenupțial și fișa medicală pentru conducătorii auto.

(5) La nivelul Direcției de Sănătate Publică Constanța se asigură gratuit și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității și membrii de familie ai acestora (soț, soție, copil, părinți) și anume: gratuitate la efectuarea analizelor de laborator, a determinărilor și prestațiilor medicale ce se efectuează în cadrul instituției.

Art. 85

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

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

Art. 86

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

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

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

Art. 87

La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de

muncă în vederea luării măsurilor de protecţia muncii specifice, precum şi programul de control al realizării măsurilor stabilite.

Art. 88

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

Art. 89

(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajaţii din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu.

(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă şi rece.

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

Art. 90

(1) Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor.

(2) Părţile asumă principiul european al armonizării vieţii profesionale cu viaţa de familie ca unul dintre elementele centrale ale creşterii calităţii vieţii profesionale a angajaţilor, cu respectarea prevederilor legale.

Art. 91

Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea reprezentanţilor sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 4

Salarizarea şi alte drepturi salariale

Art. 92

(1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, părţile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii

de salariaţi şi a surselor de constituire, înainte de adoptarea bugetului unităţii, cu respectarea legislaţiei în vigoare.

(2) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

(3) În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale şi asimilate salariilor, conform legislaţiei în vigoare.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligaţii băneşti ale angajatorilor.

(5) În Direcţia de Sănătate Publică Constanţa, drepturile salariale se achită într-o singură tranşă până la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unităţile sanitare publice indiferent de modul de finanţare, se stabileşte prin lege.

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

(8) Încălcarea drepturilor salariaţilor membri ai sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcţii a personalului, acordarea de drepturi salariaţilor atrage răspunderea materială şi disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

Art. 93

Criteriile de încadrare salarială şi evaluare pentru unitate sunt stabilite de comun acord de către reprezentanţii unităţii si ai organizaţiei sindicale reprezentative semnatare a contractului colectiv de munca, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

Art. 94

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinaţie, de administraţie şi sindicatelor semnatare înaintea trimiterii planului de buget catre Ministerul Sanatatii, pentru a acoperi integral şi la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

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

Art. 95

(1) Sporurile pentru condiţii de muncă ale personalului din unitate se stabilesc cu consultarea sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă şi fac parte de drept din prezentul contract.

(2) Garanţia în bani, reţinută salariaţilor care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.

(3) Salariaţii care au gestiune în primire beneficiază de spor/majorare salarială pentru gestiune, conform legislaţiei în vigoare.

Art. 96

(1) Alte drepturi de personal:

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

b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localităţii, în interesul serviciului pentru funcţiile stabilite potrivit legii, de Direcţia de Sănătate Publică Constanţa.

c) premiile şi alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;

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

(2) Condiţiile de diferenţiere şi criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 97

Premiile de excelenţă individuale lunare nu pot depăşi, lunar, două salarii de bază minim brute pe ţară garantate în plată şi se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinaţie, în condiţiile legii, cu consultarea sindicatelor semnatare.

Art. 98

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

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii şi cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activităţi şi fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii, cu acordul scris, al sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 99

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

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

Art. 100

În caz de desfiinţare a unităţii, drepturile salariale ale angajaţilor sunt garantate. Salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi şi drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalţi creditori să-şi revendice cota-parte.

Art. 101

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

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă şi timpul de odihnă

Art. 102

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale.

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile şi ale legislaţiei în vigoare.

Art. 103

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

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

Art. 104

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

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

Art.105

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

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

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau afiliate la federații reprezentative.

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

Art. 106

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

(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 sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Munca prestată de personalul din unitate, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea cadru nr. 153/2017.

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

(6) Munca prestată și plătită, conform alin. (3) și (4) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

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

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

Art. 107

(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 sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) Pauza de masa în cadrul Direcției de Sănătate Publică Județeană Constanța este de 30 de minute și se acordă zilnic fiecărui salariat, fără prelungirea timpului de lucru.

Art. 108

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

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

Art. 109

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toţi salariaţii, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză şi cu avizul reprezentanţilor sindicatelor semnare ale prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă. Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 103 şi 105.

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

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

(6) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înţelege posibilitatea salariaţilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanţă, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

(7) Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

Art. 110

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

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

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

Art. 111

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

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

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

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

(5) Numărul maxim de ore de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână, cu respectarea legislaţiei în vigoare.

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

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

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

Art. 112

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

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

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

Art. 113

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate şi nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de

lucru, între ceilalţi salariaţi încadraţi în funcţii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alţi salariaţi din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

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

Art. 114

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

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

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

(4) Examinarea şi reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanţii sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 115

În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin regulamentul intern.

Pauza de masă în cadrul Direcţiei de Sănătate Publică Judeţeană Constanţa este de 30 minute şi se acordă zilnic fiecărui salariat, fără prelungirea timpului de lucru.

Art. 116

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

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

Art. 117

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

a) 1 şi 2 ianuarie;

b) 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza, 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.

b) 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;

c) Vinerea Mare, prima şi a doua zi de Paşti;

d) 1 mai;

e) 1 iunie – ziua copilului;

f) prima şi a doua zi de Rusalii;

g) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

h) 30 noiembrie - Sf. Andrei;

i) 1 decembrie - Ziua Naţională a României;

j) prima şi a doua zi de Crăciun;

k) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora;

l) ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătăţii, fără recuperare.

(1) Pentru salariaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult.

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

(3) Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Art. 118

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, program fracţionat etc., cu avizul reprezentanţilor sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica şi în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea activităţii, după caz.

Art. 119

(1) Salariaţii care lucrează în condiţii de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă (anexa nr. 4).

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

Art. 120

(1) Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii.

(2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracţionarea programului de muncă.

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

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

Art. 121

(1) La unităţile unde programul se desfăşoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.

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

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

Art. 122

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

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

Art. 123

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

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

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului paternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă se consideră perioade de activitate prestată.

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

(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic,

angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte pentru fiecare salariat, în funcţie de vechimea în muncă astfel:

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

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

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

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

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

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

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b) c) d) e) şi f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeaşi unitate. Beneficiază de vechime în aceeaşi unitate şi salariaţii trecuţi de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispoziţiilor legale.

(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar obligatoriu una dintre tranşe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.

(6) În situaţii de forţă majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului şi cu acordul angajatorului şi avizul sindicatelor semnatare, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parţial sau în totalitate.

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

Art. 124

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

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului şi avizul sindicatelor din unitate semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

(4) În cazul în care ambii soţi lucrează în aceeaşi instituţie, au dreptul la programarea în concediu în aceeaşi perioadă.

(5) În cazul în care salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o staţiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicate în recomandarea medical, indiferent de programare, cu obligaţia de a anunţa şeful ierarhic cu 5 zile calendaristice ănainte de plecarea în concediu.

Art. 125

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

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

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

(4) la stabilirea indemnizaţiei de concediu de odihnă se iau în calcul şi drepturile salariale aferente indemnizaţiei de hrană.

Art. 126

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

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

Art. 127

(1) Salariaţii nevăzători, alte persoane cu handicap şi tineri în vârstă de până la 18 ani reprezentaţi de sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaţilor reprezentaţi de sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5 la prezentul contract.

Art. 128

(1) Drepturile cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 129

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

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) naşterea, botezul unui copil - 3 zile;

c) concediu paternal 5 zile sau 15 zile după caz conform legii.

d) căsătoria unui copil - 3 zile;

e) căsătoria unui frate/soră al/a salariatului sau al/a soţului/soţiei acestuia: 2 zile lucrătoare dacă evenimentul se desfăşoară în altă localitate, respectiv 1 zi dacă evenimentul are loc în localitatea de domiciliu a salariatului;

f) decesul soţului/soţiei, copilului, socrilor şi rudelor de până la II inclusiv - 5 zile;

g) decesul afinilor de gradul II (cumnaţi/cumnate) - 3 zile;

h) decesul al unei rude de până la gradul al III-lea a salariatului ori a soţului/soţiei acestuia, inclusiv - 3 zile;

i) decesul rudelor şi afinilor de gradul III şi IV inclusiv - 1 zi;

j) ziua de 7 aprilie – Ziua Mondială a Sănătăţii, fără recuperare;

"Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătăţii. Această zi se acordă tuturor angajaţilor, în data de 7 aprilie sau într-un termen de până la 30 de zile, prin rotaţie, cu programare şi asigurarea continuitatii activităţii, în baza unei cereri."

k) ziua de naştere a salariatului;

l) ziua asistentului medical 12 mai (beneficiază doar cei care exercită această profesie);

m) ziua medicului 1 octombrie (beneficiază doar cei care exercită această profesie);

n) ziua biologului (beneficiază doar cei care exercită această profesie);

o) ziua chimistului (beneficiază doar cei care exercită această profesie);

p) prima de grădiniţă/şcoală pentru părinţii copiilor de până la 10 ani;

q) controlul medical anual - o zi lucrătoare;

r) donări de sânge: 2 zile lucrătoare/ donare;

s) 10 zile pentru tatăl copilului la naşterea acestuia plus încă 10 zile dacă a susţinut cursul de puericultură;

t) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile care se acordă după cum urmează:

- 1 zi la data efectuării puncţiei ovariene;
- 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la litera. (i) va fi însoţită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condiţiile legii.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unităţii.

(3) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă în condiţiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătăţii copilului.

Zilele libere pentru evenimente deosebite se acordă în zilele lucrătoare în zilele imediat premergătoare şi/sau ulterioare evenimentului respectiv sau in maxim 30 zile de la eveniment. În situatia in care evenimentul a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au fost acordate zilele libere pentru evenimente deosebite. In situatia in care incapacitatea temporara de munca survine in perioada evenimentului, zilele libere pentru evenimente deosebite se acorda dupa ce a incetat incapacitatea temporara de munca.

Concediu de îngrijitor

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

(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

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

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea

dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii.

Concediu situaţii neprevăzute

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

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

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

Învoiri

(1) La cererea salariatului se acordă ore de învoire, până la 1 zi, cu recuperare, în următoarele situaţii:

a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale;

b) citaţii în faţa organelor de cercetare penală sau judecătoreşti;

c) alte situaţii când salariatul solicită şi activitatea instituţiei permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariatul va fi plătit pentru timpul efectiv lucrat.

(3) La cerere salariatele gravide beneficiază maximum 16 ore pe lună în vederea efectuăriide consultaţii prenatale. Drepturile salarialenu le sunt afectate, dacă prezintă dovada medicală că au efectuat controlul pentru care s-au învoit.

CAPITOLUL 6

Protecţia socială a salariaţilor membri ai organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă

Art. 130

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

(2) În concordanţă cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea şi avizul scris al reprezentanţilor sindicatelor semnatare a prezentului contract.

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli Direcția de Sănătate Publică Constanța poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioada determinată, cu acordul scris al sindicatelor semnatare a prezentului contract.

Art. 131

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

a) durata de preaviz;

b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;

c) adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

Art. 132

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

a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor pentru efectuarea gărzilor suplimentare.

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

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

d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

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

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

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

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

Art. 133

(1) Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art. 132 are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta sindicatelor semnatare a prezentului contract şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului, în concordanţă cu criteriile stabilite de comun acord de administraţie şi sindicatul din unitate, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

Art. 134

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

Art. 135

(1) Salariaţii beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin lege.

(2) La nivelul Direcţiei de Sănătate Publică Constanţa salariaţii nu vor plăti taxe şi contribuţii personale stabilite de către angajator pentru eliberare de formulare, adeverinţe, certificate etc.

Art. 136

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

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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă Constantaapariţia acestor boli.

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

(4) Reprezentanţii sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.

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

Art. 137

Compensarea biletelor tratament şi recuperare, acordate tuturor salariaţilor din sector sanitar şi personalului care lucrează în structura de conducere şi execuţie a sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 138

(1) Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisiile mixte administraţie-sindicate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 139

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 140

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

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

Art. 141

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

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

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

Art. 142

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

Art. 143

Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuăriiserviciului de permanenta - la cerere, şi de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Art. 144

Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 10.

Art. 145

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

CAPITOLUL 7
Formarea profesională

Art. 146

(1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează, se perfecţionează (inclusiv cursurile de educaţia medicală continuă) sau îşi actualizează cunoştinţele profesionale şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.

(2) Dobândirea unei specializări şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.

(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului (unităţii) potrivit legii.

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 147 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

(7) Pentru asigurarea coordonării și finanțării formării profesionale la nivel de sector bugetar Sănătate se constituie Agenția Sectorială pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și Fondul Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate. Procedura de constituire va fi negociată de partenerii sociali la nivel de sector de activitate în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

(8) Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obținute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învățământul universitar, părțile semnatare la nivel de sector au convenit să facă demersuri pentru elaborarea Procedurii pentru Implementarea Echivalării Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală. Procedura va fi negociată de partenerii sociali la nivel de sector în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Art. 147

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

a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;

b) obținerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;

f) prevenirea riscului șomajului;

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

Art. 148

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relaţiilor de muncă şi a dialogului social;

g) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Art. 149

(1) Angajatorul, de comun acord cu sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, stabilesc următoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual şi controlul aplicării acestuia;

b) sindicatele semnatare a prezentului contract va participa, prin împuterniciţii lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;

c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 3 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract;

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

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţa tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin afişare la avizierul unităţii şi pe site-ul unităţii.

(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităţilor sau sectorului de activitate.

Art. 150

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

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile

contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părţilor, cu consultarea sindicatelor semnatare a prezentului contract, şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Art. 151

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

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

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

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

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

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

Art. 152

(1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanţii sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

Art. 153

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

Art. 154

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

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

Art. 155

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor semnatare a prezentului contract şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

Art. 156

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

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

Art. 157

(1) În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1), indemnizaţia de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

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

Art. 158

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

Art. 159

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

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

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

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

Art. 160

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

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

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

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

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

(6) Cursurile privind relaţiile de muncă şi dialogul social se avizează de organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract.

Art. 161

(1) Salariaţii nou-angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct şi cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

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

(3) Stagiile de adaptare şi practica profesională se organizează de către angajator.

Art. 162

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

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

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

Art. 163

Reprezentanţii sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea şi perfecţionarea profesională şi managerială şi la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

Art. 164

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

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

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

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

CAPITOLUL 8

Drepturile organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă

Art. 165

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

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

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

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de sindicatele existente şi faţă de reprezentanţii sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obligă să se abţină de la orice formă de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor semnatare a prezentului contract.

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

Art. 166

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

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

(3) Pentru asigurarea protecţiei salariaţilor împotriva agresiunilor fizice şi verbale, ca parte a protecţiei muncii, părţile convin aplicarea Procedurii privind protecţia salariaţilor din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, anexa nr. 10 la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 167

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

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

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

Art. 168

(1) a) Reprezentanţii sindicatelor semnatare a prezentului contract participă la şedinţele consiliului de administraţie şi ale comitetului director al unităţilor sanitare;

b) reprezentanţii judeţeni ai organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate şedinţele de interes general la nivelul unitatii.

(2) Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.

(3) La cererea expresă a membrilor sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, aceştia pot fi asistaţi de reprezentanţii reprezentanţii federaţiilor şi confederaţiilor în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

Art. 169

(1) Anunţarea şedinţelor menţionate în art. 168 alin. (1) şi a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unităţilor vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanţilor sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanţii sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea unităţii, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare şi cu acordurile stabilite în acest sens.

Art. 170

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor semnatare a al prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat.

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

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

(5) Activitatea liderilor sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

Art. 171

În vederea stabilirii unor servicii şi dotări comune, prin acordul părţilor, administraţia şi sindicatelor semnatare a contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acţiunea respectivă.

Art. 172

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatelor semnatare a prezentului contract.

Art. 173

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților, membri ai organizatiilor sindicale legal constituit la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizatiile sindicale semnatare ale contractului colectiv la nivel de sector și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

Art. 174

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

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

Art. 175

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

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

(3) Angajatorul și conducerea sindicatelor semnatare, vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Art. 176

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor semnatare, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat.

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

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

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele semnatare a prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în anexa nr. 9.

CAPITOLUL 9

Dispoziţii finale

Art. 177

Prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector sunt considerate de drept minime şi obligatorii.

Art. 178

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

Art. 179

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

Art. 180

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de organizatiile sindicale semnatare a acestui contract şi produc efecte pentru toţi salariaţii potrivit legii.

Art. 181

Salariaţii membri ai sindicatelor semnatare a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiilor sindicale specifice.

Art. 182

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

Art. 183

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

Art. 184

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

Art. 185

Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze şi să nu susţină hotărâri şi proiecte a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 186

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța.

Semnatari:

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ JUDEȚEANĂ CONSTANȚA

- Bone Oana-Daliana - Director Executiv
- Schipor Cristina Mihaela - Director Executiv Adjunct Economic
- Aviz pentru legalitate - Avocat

SINDICATUL NAȚIONAL FORȚA LEGII

- Lăzărescu Simona - Reprezentant Sindicatul Național Forța Legii

FEDERAȚIA SANITAS – SINDICATUL SANITAS CONSTANȚA

- Rădulescu Cristina - Președinte interimar SANITAS Constanța
- Costache Stela - Vicepreședinte Filiala SANITAS DSPJ Constanța

Anexa nr. 1

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul
Direcţiei De Sănătate Publică Constanţa

Art. 1

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toţi angajaţii.

Art. 2

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

Art. 3

În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă Direcţia de Sănătate Publică Constanţa va modifica Regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele semnatare a prezentului contract.

Anexa nr. 2

Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea Comisiei paritare la nivelul Direcţiei de Sănătate Publică Constanţa

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate este compusă din 2 reprezentanţi ai angajatorului, 1 reprezentant al Sindicatului Naţional Forţa Legii , 2 reprezentanţi ai Sindicatului SANITAS Constanţa:
   - Bone Oana-Daliana - Director Executiv
   - Ec. Schipor Cristina Mihaela - Director Executiv Adjunct Economic

   Membrii comisiei desemnaţi de Sindicatul Naţional Forţa Legii sunt:
   - Lăzărescu Simona – reprezentant Sindicatul Naţional Forţa Legii ;

   Membrii comisiei desemnaţi de Sindicatul SANITAS Constanţa sunt:
   - Rădulescu Cristina - Preşedinte interimar SANITAS Constanţa;
   - Costache Stela - Vicepreşedinte Filiala Sanitas DSPJ Constanţa;
2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii şi va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezenţa a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părţile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de Direcţia de Sănătate Publică Constanţa;
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile unităţilor, la solicitarea uneia dintre părţi.

ANEXA NR. 3

Modelul contractului individual de muncă

Art. 1 Contractele individuale de muncă încheiate între angajator şi salariat, inclusiv contractul de stagiu vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

Art. 2 Prin negociere între părţi modelul cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde şi clauze, drepturi şi obligaţii specifice, potrivit legii sau prezentului colectiv de muncă.

Art. 3 MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ încheiat şi înregistrat sub nr. .../... în registrul general de evidenta a salariaţilor)*

A. Părţile contractului

Angajator - persoana juridică/fizica ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerţului/autorităţile administraţiei publice din ..... sub nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de .....,

şi

salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ...., judeţul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărţii de identitate/pasaportului seria ..... nr. ....., eliberat/eliberata de ..... la data de ....., CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data .....,

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

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

***a) nedeterminată**, salariatul/salariata ..... urmând sa înceapă activitatea la data de .....;*

***b) determinată**, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... şi data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.*

D. Locul de muncă

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

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfăşura activitatea astfel: .....

E. Felul muncii .....

Funcţia/meseria ..... conform Clasificării ocupatiilor din România

F. Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă).*

F^1. Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului:

G. Condiţii de muncă

1. Activitatea se desfăşoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

---

2. Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O norma întreaga, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ... ore/săptămâna.

***a)** Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).*

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

2. O fracţiune de normă de ..... ore/zi, ore/săptămână .....;

***a)**Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).*

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

***c)**Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forta majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecinţelor acestora.*

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (norma întreaga, fracţiune de norma).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de ..... .

J. Salariul:

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

2. Alte elemente constitutive:

***a)**sporuri ...;*

***b)**indemnizaţii ...;*

b^1) prestaţii suplimentare în bani .....;

b^2) modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....;

***c)**alte adaosuri ... .*

3. Orele suplimentare prestate în afară programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sarbatori legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003

Codul muncii.

4. Data/datele la care se plăteşte salariul este/sunt ...

K. Drepturi şi obligaţii ale părţilor privind securitatea şi sănătatea în munca:

a) echipament individual de protecţie ...;

b) echipament individual de lucru ...;

c) materiale igienico-sanitare ...;

d) alimentaţie de protecţie ...;

e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în munca ...

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

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

d) în cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regasi şi în contractul individual de muncă;

e) salariatul este de acord cu reţinerea de 1% din venitul brut lunar şi virarea în contul sindicatului în care este membru sau reţinerea de 0.6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat şi virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile.

f) alte clauze.

M. Drepturi şi obligaţii generale ale părţilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de sanse şi de tratament;

e) dreptul la securitate şi sănătate în munca;

f)d reptul la acces la formare profesională.

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

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fisei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) sa dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

b) sa exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

d) să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului;

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

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;

a^1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate;

e) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziţii finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul S.B.R. Mangalia, înregistrat sub nr. ...../..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanţa.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

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

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

Angajator, *Salariat*

Semnătura ..... *Semnătura.....*

Data .....

Reprezentant legal,

.....

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

Angajator,

.....

ANEXA NR. 4

Categoriile de personal, locurile de muncă şi activităţile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică şi în medicină legală, în activităţile de prosectură, săli de disecţie şi morgi: 6 ore/zi.

2. Personalul care lucrează în activităţile de radiologie-imagistică medicală şi roentgenterapie, medicină nucleară şi radioizotopi, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie şi cateterism cardiac, precum şi personalul care asigură întreţinerea şi repararea aparaturii din aceste activităţi: 6 ore/zi.

3. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenţii medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum şi personalul sanitar mediu, care desfăşoară activitate de dizolvare şi preparare a soluţiilor citostatice: 6 ore/zi

4. Personalul cu pregătire superioară din unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.

5. Medicii şi farmaciştii din unităţile din sectorul sanitar, inclusiv unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.

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

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

B. Alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

1. Laboratoarele de analize medicale şi de cercetare în toate specialităţile: 1/2 l lapte/zi/persoană.

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

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

4. Deratizare, dezinsecţie, dezinfecţie şi alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

5. Personalul de întreţinere şi reparare instalaţii sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

6. Lucrători de curăţenie, colectare material infecţios, rampă de gunoi, deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

7. Staţie de neutralizare deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

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

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

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

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

ANEXA NR. 5

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

CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:

a) dezinfecţie, dezinsecţie, deratizare;

b) staţii de colectare şi neutralizare a deşeurilor periculoase;

c) ergoterapie din unităţi, secţii şi compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică şi neurologie pediatrică;

d) spălarea manuală, călcatul manual al confecţiilor şi echipamentelor, precum şi călcatul cu presa;

e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.

f) Staţii de colectare şi neutralizare a deşeurilor periculoase

2. Personalul care îngrijeşte şi creşte animale de laborator, precum şi cel care lucrează cu acestea.

3. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultaţii de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie şi arşi.

4. Personalul sanitar din unităţi farmaceutice care au sediul în unităţi, secţii, compartimente şi cabinete de consultaţii de tuberculoză activă şi boli infecţioase.

5. Muncitorii de întreţinere şi deservire a utilajelor cu zgomot ce depăşeşte 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.

6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanţe preparate cu solvenţi aromatici).

7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităţilor sanitare.

8. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi de chirurgie.

CAPITOLUL 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducţie.

2. Personalul care lucrează în:

a) activitatea de prevenire şi combatere a bolilor transmisibile;

b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupaţională) din unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.

3. Personalul sanitar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi, de copii distrofici.

4. Personalul care lucrează direct la cercetarea şi producţia serurilor şi vaccinurilor.

5. Muncitorii şi personalul de administraţie din unităţi şi secţii exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă şi de boli infecţioase.

6. Personalul sanitar din cabinete de consultaţii de tuberculoză şi boli infecţioase.

7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări şi analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

8. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de traumatologie şi ortopedie.

9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

CAPITOLUL 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea şi întreţinerea aparaturii de radiologie şi roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte şi de fizioterapie.

2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice şi biochimice din laboratoare şi compartimente de medicină legală.

3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.

4. Personalul care prestează activităţi în centrale termice pe bază de combustibil solid şi lichid.

5. Personalul care lucrează în activităţi de fizio-electromaso-termo-balneo-terapie.

6. Personalul sanitar care lucrează în staţiile centrale de sterilizare.

7. Personalul contractual din Departamentul de supraveghere în sănătate publică.

8. Personalul contractual din economic/administrative şi din secretariat/registratură.

CAPITOLUL 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.

2. Personalul sanitar care lucrează pe nave şi ambarcaţiuni pentru pescuitul maritim şi oceanic, sub pavilion românesc.

3. Personalul care manipulează şi utilizează mercurul la construirea, repararea şi întreţinerea, etalonarea şi verificarea aparatelor de măsură şi control cu mercur, precum şi a întrerupătoarelor cu mercur.

4. Personalul care confecţionează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuarţ şi sticlă cu plumb.

5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferenţiate de analize medicale.

6. Personalul care lucrează în spălătorii din unităţi sanitare.

7. Personalul sanitar din cabinetele de consultaţii de psihiatrie şi neuropsihiatrie.

8. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de naşteri/ săli de naşteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secţii/compartimente de neurologie, neurochirurgie.

9. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecţiilor asociate asistenţei medicale, Institutul Naţional de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" Bucureşti, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguină regionale/judeţene şi al municipiului Bucureşti, în laboratoarele de cardiologie şi radiologie intervenţională, în laboratoarele de endoscopie intervenţională, unităţi de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgenţe neurovasculare, genetică medicală, unităţi de supraveghere şi tratament avansat al pacienţilor cardiaci critici (USTACC).

10. Salariaţii nevăzători, alte persoane cu handicap, posesori ai unui certificat de încadrare in grad de handicap şi tineri în vârstă de până la 18 ani reprezentaţi de de organizatiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unităţi, secţii şi compartimente TBC, SIDA şi de boli infecţioase.

2. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de îngrijiri paliative, secţii şi compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secţii/compartimente pentru arşi, centru pentru arşi.

3. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică şi de recuperare neuromotorie şi neuropsihomotorie, neuromusculară şi neurologică

4. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de ATI, de terapie intensivă şi de terapie acută, şi care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave şi altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătăţii.

5. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează, înasistenţă medicală de urgenţă şi transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanţă şi structurile de primire a urgenţelor (UPU - SMURD, UPU, CPU) precum şi operatorii-registratorii de urgenţă

CAPITOLUL 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:

a) unităţi nucleare de categoria I de risc radiologic;

b) unităţi nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

CAPITOLUL 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecţie şi în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică şi de medicină legală.

2. Personalul din leprozerii.

3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase şi neferoase, de substanţe şi minereuri nemetalifere.

4. Personalul sanitar care îşi desfăşoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.

5. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:

a) unităţi nucleare de categoria a III-a de risc radiologic

b) unităţi nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTĂ:

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

Anexa nr. 6

Sporul de vechime în muncă

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

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

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

- gradaţia 1 - de la 3 ani la 5 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradaţia 2 - de la 5 ani la 10 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradaţia 3 - de la 10 ani la 15 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradaţia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradaţia 5 - peste 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

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

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

Anexa nr. 7

Echipamentul de protecţie

- ochelari de protecţie pentru calculator cu sau fără dioptrii;
- încălţăminte - 4/an;
- pantaloni - 5/an;
- fuste - 5/an;
- bluze - 5/an;
- halate de molton - sistem pavilionar; 1 la 2 ani
- halate doc - 2/an;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- calote - 3/an;
- mănuşi şi măşti - după necesităţi;
- şorţuri - după necesităţi;
- cizme de cauciuc - după necesităţi;
- cască de protecţie - după necesităţi;
- ochelari de protecţie - după necesităţi;
- centură de siguranţă - după necesităţi.

Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:

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

b) substanţe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spălătoreasă;
- personalului de la staţia de neutralizare deşeuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curăţenie.

Anexa nr. 8

PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII

Notă de fundamentare

Legislația actuală privind egalitatea de șanse și interzicerea discriminării prevede obligativitatea introducerii, în contractele colective de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte (art. 13 din Legea 202 din 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art. 1

Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

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

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

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;

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

h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

Secțiunea 1 – Hărțuirea sexuală

Art.2.

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

Art 3.

a) Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

b) Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

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

Art 4.

Angajatorul, împreună cu reprezentanţii sindicatelor, va oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, va conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.

Art 5.

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

Art 6.

Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată şi dacă va fi însoţită de cercetări.

Art 7.

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

Art 8.

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

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

Art 9.

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

Art 10.

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

Art 11.

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

Art 12.

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

Art13.

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

Art 14.

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

Secţiunea II – Hărţuirea psihologică (mobbing)

Art. 15

Prin hărţuire psihologică se înţelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic şi implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenţionate şi care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

Art. 16.

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

a) existenţa unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat şi având o întindere semnificativă în timp (frecvenţa comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de şase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului).

b) acte de hărţuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărţuirea determinând degradarea substanţială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) o demisie forţată.

c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalităţii de şanse constând într-un comportament repetat şi anormal faţă de un salariat sau un grup de salariaţi, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariaţi.

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

Art. 17

Angajatorul va include hărţuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art. 18

Angajatorul, împreună cu reprezentanţii sindicatelor, va oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire psihologică şi, în cazul confirmării actului de hărţuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.

Art. 19

Procedura privind sesizarea, investigarea şi soluţionarea cazurilor de hărţuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 5-13 din Secţiunea I

Secţiunea III – Prevenirea discriminării

Art. 20

Sindicatele semnatare desemnează, reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

Art. 21

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

Art. 22

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

Art. 23

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

Art. 24

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

Anexa nr. 9

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Art. 1

Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

Art. 2

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

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

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acţiunea şi inacţiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data şi ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancţiunea nulităţii.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire şi sindicatului din care face parte salariatul. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reşedinţa acestuia.

4. La prima audiere sunt convocaţi toţi salariaţii care erau prezenţi sau ar fi trebuit să fie prezenţi în locul şi la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiaţi

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

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

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

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

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

11. Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

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

Art. 3

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

Anexa nr. 10

Procedura privind protecția salariaților din Sănătate
împotriva agresiunilor la locul de muncă

Nota de fundamentare

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;

Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare;

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

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

Art. 1

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

Art. 2

(1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

(2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat sau împreună

(3) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat

Art. 3

Pentru a asigura protecția salariaților Comitetele de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unităților au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Art. 4

Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Art. 5

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

(2) Respectarea programului de vizită şi a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

(3) În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Art. 6

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

(2) Lovirea sau orice acte de violență săvârşite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârşită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vătămarea corporală gravă săvârşită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 12 ani.