



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PERIOADA 2024 -2026 SPITALUL MUNICIPAL ”ANTON CINCU” TECUCI

Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați cu nr. 13999/ 08.10.2024

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 101-105 și art. 107-113 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate, între:

1. Angajatorul, **SPITALUL MUNICIPAL ”ANTON CINCU” TECUCI** reprezentat conform art. 102 alin. (1) lit. A pct. a) din Legea nr. 367/2022, de către organul de conducere al acesteia.
2. Salariații reprezentați conform art. 102 alin. (1) lit. B pct. a) din Legea nr. 367/2022 prin **Sindicatul "Solidaritatea Sanitară" Tecuci**, din cadrul Spitalului Municipal ”ANTON CINCU”, în calitate de organizație sindicală legal constituită și reprezentativă la nivelul unității;

CAPITOLUL I

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 și contractul colectiv de muncă la nivel contractul colectiv de muncă la nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025 înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale sub nr. 1480 în data de 11.09.2023 și publicat în Monitorul Oficial nr. 4 din data de 05 octombrie 2023, partea a V-a.1.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept pentru părțile semnatare.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator: unitatea sanitară - reprezentată prin manager;
- (5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează Spitalul Municipal ”ANTON CINCU” Tecuci.
- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

ART. 2

- (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în unitatea sanitară și compartimentele conexe ale acesteia, inclusiv secțiile exterioare, pentru toți salariații,



indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, modul de finanțare și de caracterul activității.

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

ART. 3

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se negociază în conformitate cu prevederile Anexei nr. 2 a CCM sector bugetar sănătate pe anii 2023-2025.

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

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

(3) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

ART. 4

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

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

(3) Cererile de modificare vor fi comunicate reciproc de părți.

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

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

(6) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate se prelungește tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnate nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.

ART. 5

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

ART. 6

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

ART. 7

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

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

ART. 8

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

ART. 9

1) Prezentul contract colectiv de muncă nu poate prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivel superior: grup de unități, sector sau național.



2) În vederea negocierii și aplicării prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, salariații asupra cărora se întind efectele prezentului contract, alții decât membrii de sindicat, vor contribui lunar cu 0,5% din salariul de bază, solicitandu-se acordul scris al acestora pentru reținerea din salariu a contribuției. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat exclusiv pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor și formare profesională a salariaților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă.

3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

ART. 10

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

ART. 11

(1) Pentru soluționarea 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) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform *Anexei nr. 2*.

(3) Angajatorul și sindicatul sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare.

ART. 12

(1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

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

ART. 13

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

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate Comisia paritară la nivel de unitate, Ministerul Sănătății, ordonatorul principal de credite, după caz, în vederea soluționării.

ART. 14

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

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract și se vor aplica de drept salariaților.

ART. 15

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

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 R, Legii nr. 367/2022 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 16



- (1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 24 de luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați.
- (2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.
- (3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acordurile/înțelegerile încheiate la toate nivelurile.
- (4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare.
- (5) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate potrivit prevederilor legale.
- (6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu organizațiile sindicale.
- (7) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.
- (8) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării sistemului sanitar.

CAPITOLUL II - CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

II.1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 17

- (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform prevederilor legale în vigoare, în prezentul contract colectiv de muncă și în anexele acestuia.
- (2) Monitorizarea și respectarea normativelor de personal se face cu acordul părților în cadrul comisiei paritare, conform legii.
- (3) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
- (4) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.
- (5) Pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnăturii electronice în unitate se va ține cont de procedura stabilită la nivel de sector.
- (6) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

ART. 18

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unități și la nivel de unitate, după caz.
- (2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex,



orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la **Anexa nr 8. "Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării"**.

(3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului/concursului.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului din unitatea respectivă, semnat al prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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

(7) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer, în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent. Transferul poate avea loc după cum urmează:

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

b) la cererea persoanei, în urma aprobării cererii de transfer de către conducătorul autorității sau instituției publice la care se solicită transferul și de la care se transferă. Ordonatorul de credite, în raport cu cerințele postului, stabilește criterii de selecție proprii de transfer în completarea celor prevăzute mai sus, cu consultarea organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate.

ART. 19

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La negocierea, încheierea și modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte. Liderii sindicali nu au obligația de a asista la încheierea și modificarea CIM - ului pentru salariații care nu sunt membrii lor de sindicat.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și va fi actualizat anual, dacă este cazul.

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

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

(7) În situația în care contractul individual de muncă nu se precizează durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.



(8) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract, după caz, semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.

(9) Forma scrisă a înscrisurilor cerute de prezenta lege se consideră îndeplinită și dacă înscrisul este întocmit în formă electronică și este semnat cu semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, în condițiile legii.

(10) La încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică avansată sau calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat.

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

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

(13) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror altor drepturi, atunci când acestea constituie



avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

- r) regulamentul intern aplicabil pe care îl va studia de pe site-ul unității: www.spitaltecuci.com
- s) declarația de confidențialitate – anexă la CIM.

(15) Elementele din informarea prevăzută la alin. (14) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(16) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (14) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil. În baza principiului simetriei formelor juridice, actul adițional poate fi încheiat doar cu acordul salariatului și în aceleași condiții cu semnarea CIM-ului, înregistrarea modificărilor acestuia în REVISAL făcându-se conform legii.

(17) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(18) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (14), acesta poate sesiza Inspekția Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

(19) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (14), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii. Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

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

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

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

(22) Atât în contractul individual de muncă sau ulterior, prin act adițional, cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut.

ART. 20

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 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 mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

(4) Până la ocuparea postului prin concurs se pot încadra salariați pe perioada determinată în raport de necesitățile fundamentate ale instituției.

ART. 21

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



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

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

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

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

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

e) 30 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

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

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

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

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

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

(5) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia. Criteriile vor fi stabilite de comisia paritară.

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

(7) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract.

(8) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

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

ART. 22

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

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

ART. 23



- (1) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial, se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.
- (2) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 19 alin. (14), următoarele:
 - a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
 - b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
 - c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.
- (3) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.
- (4) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.
- (5) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.
- (6) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere.
- (7) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

ART. 24

Angajarea cu contract individual de muncă pentru toate tipurile de activități se face prin concurs, examen, transfer, detașare sau prin alte proceduri conform prevederilor legale, după caz.

ART. 25

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract.

ART. 26

- (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.
- (2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.
- (3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 133 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 27

- (1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în *Anexa nr. 3* la prezentul contract colectiv de muncă
- (2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea *Anexei nr. 16* la prezentul contract colectiv de muncă.

"Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru".

- (3) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la prezentul contract colectiv de muncă. (*Art. 3 din Anexa nr.3.*)



II.2. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 28

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

ART. 29

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

ART. 30

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă, conform *Anexei 5* la prezentul CCM.
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecția în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane, cu excepția șefului direct sau ierarhic superior, precizați în fișa postului.
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
- v) să-i fie evaluate performanțele profesionale în mod obiectiv.
- w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;



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

y) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

- a) de a realiza norma de muncă și de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.
- k) personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare are obligația de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective;
- l) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

ART. 31

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzute în Anexa nr. 9 la prezentul contract;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.
- h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității prin afișare pe site-ul unității, cu respectarea legii;
- e) să se consulte cu sindicatul semnatar al prezentului contract, în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;



- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizației sindicale semnatare de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice. Reprezentantul organizației sindicale semnatare se va informa și prin participarea la ședințele de Comitet Director și Consiliu de Administrație.
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.
- n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;
- (o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă la solicitarea angajaților sau a reprezentanților acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă, negociată la nivel de sector sanitar;
- p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract;
- q) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

II.3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 32

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. Schimbarea definitivă sau temporară (cu menționarea perioadei) a locului de muncă în cadrul unității pentru diverse situații (motive de sănătate, deficit de personal, etc.) se poate face numai cu acordul celor două părți, angajat și angajator, acord ce va fi exprimat prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 33

- (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.
- (2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.



(3) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

(4) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(5) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(6) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(7) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

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

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

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

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

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

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

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

(9) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului CCM.

(10) În cazul reorganizării sau desființării unității sanitare publice cu personalitate juridică, inclusiv puncte de lucru ale unității sanitare publice, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

ART. 34

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în următoarele cazuri:

- (1) cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege,
- (2) cu titlu de sancțiune disciplinară (cel mult 1 an de zile) sau
- (3) ca măsură de protecție a salariatului.

II.4. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 35

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



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

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

(4) 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.

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

ART. 36

(1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va putea 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 înștiința reprezentanții organizației sindicale din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 37

(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 invita reprezentantul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă la ședințele comisiei, acesta luând la cunoștință, în mod direct, de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile propuse de comisia de disciplină.

ART. 38

(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) 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 reprezentanților organizației sindicale, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

ART. 39

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



- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electice în cadrul organizațiilor sindicale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare în caz de adopție copil.
- h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația a max 2 absențe nemotivate/an.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 40

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

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

b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare, 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 condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care



salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

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

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

(3) Posturile vacante astfel, pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ scris al reprezentanților organizației sindicale, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care trebuie exprimat în termen de 3 zile lucrătoare.

ART. 41

(1) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 85% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate și locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității unității, prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității, cu salariații aflați în baza de date a angajatorului.

ART. 42

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul fără plată se acordă în baza unei solicitări scrise și va conține obligatoriu avizul conductorului locului de muncă, din care să rezulte că activitatea poate fi desfășurată în condiții optime pe perioada concediului fără plată al salariatului respectiv.

a) concediul fără plată de pînă la 90 de zile calendaristice se acordă cu aprobarea Comitetului Director, cererea de solicitare a concediului fără plată va fi argumentată/motivată.

b) concediul fără plată între 90 de zile calendaristice și un an se acordă doar cu avizul Consiliului de Administrație; cererea de solicitare a concediului fără plată va fi însoțită de acte justificative.

(3) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 43

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

II.5. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 44

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

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



c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 45

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatului precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii.

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice, anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.

c¹ (1) Medicii se pot pensiona în condițiile prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii.

(2) Medicii pot continua activitatea până la împlinirea vârstei de 70 de ani, cu acordul anual al angajatorului sau prin notificarea casei de asigurări de sănătate de către medicul care se află în relație contractuală în mod direct cu aceasta. Medicul va notifica casa de asigurări de sănătate cu care se află în relație contractuală, cu cel puțin 30 de zile înainte de împlinirea vârstei standard de pensionare prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii.

(3) Medicii care au depășit limita de vârstă de 70 de ani prevăzută de legislația privind sistemul public de pensii pot profesa în continuare în unități sanitare private.

(4) Desfășurarea activității medicilor după împlinirea vârstei standard de pensionare se face în baza certificatului de membru și a avizului anual al CMR, eliberat pe baza certificatului de sănătate și a asigurării de răspundere civilă pentru greșeli în activitatea profesională, încheiată pentru anul respectiv.

(5) Prin excepție de la prevederile alin. (2), medicii titulari ai cabinetelor de medicină de familie din mediul rural, care își desfășoară activitatea în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate județene, își pot continua activitatea în aceleași condiții, după împlinirea vârstei de pensionare, la cerere, cu aviz anual eliberat de direcția de sănătate publică județeană și de CMR, prin colegiile județene ale medicilor, pe baza certificatului de sănătate.

(6) În cazul unităților sanitare publice care înregistrează deficit de personal medical, precum și al unităților sanitare publice aflate în zone defavorizate, medicii își pot continua activitatea peste vârsta de 70 de ani prevăzută de legislația privind sistemul public de pensii, la propunerea unității sanitare publice, cu avizul anual al CMR, prin colegiile teritoriale județene, respectiv al municipiului București și cu aprobarea ordonatorului principal de credite, până la ocuparea posturilor prin concurs.

(7) Medicii deținuți sau internați din motive politice, aflați în situațiile prevăzute la art. 1 alin. (1) și (2) din Decretul-lege nr. 118/1990 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurată cu începere de la 6 martie 1945, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri, republicat, cu modificările și completările ulterioare, pot fi menținuți, la cerere, în activitatea profesională, pe baza certificatului anual de sănătate. Aceste prevederi se aplică și medicilor care, din motive politice, au fost obligați să își întrerupă studiile o anumită perioadă, obținându-și licența cu întârziere, ori celor care au fost împiedicați să își reia activitatea profesională.

(8) Medicii care au împlinit vârsta prevăzută la alin. (2) nu pot deține funcții de conducere în cadrul CNAS și al caselor de asigurări de sănătate.



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

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

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

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

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

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

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani;

(2) Angajatorul nu poate îngredi sau limita dreptul salariatului de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi și lit. c¹ – c³

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă-standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta-standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

(4) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) - j), (cu excepția lit.c¹ – c³) constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

ART. 46

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

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

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

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

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

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

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

ART. 47

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

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

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

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

ART. 48



Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

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

ART. 49

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

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 50

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

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

ART. 51

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

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

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

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

j) pe durata concediului de acomodare.

k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152[^]2 din Codul Muncii.

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

ART. 52

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



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

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

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

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

ART. 53

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

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

ART. 54

(1) În cazul în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la art. 52 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 52 lit. b) salariatul beneficiază de o compensație, corelat cu legislația în vigoare.

ART. 55

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

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

ART. 56

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

ART. 57

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

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

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



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

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

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

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

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

(8) În termen de 12 luni de la data concedierii ca urmare a desființării unității sanitare, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(9) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (8) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART. 58

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

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

ART. 59 (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

ART. 60 (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris la adresa de pe cartea de identitate/buletinul de identitate, iar dacă salariatul nu este găsit la aceasta adresa, decizia se comunica la locul de muncă în prezenta unei comisii formate din trei persoane și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 133 al prezentului contract;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul muncii.

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



(3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligația de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152^1 (concediu de îngrijitor), 152^2 (absențe recuperate), 153^2 (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

ART. 61

- (1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.
- (2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

ART. 62 (1) În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

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

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

ART. 63

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

ART. 64

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

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

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

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

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

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

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

(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

ART. 65 (1)

(a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnat al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care



preia să asigure continuitatea pentru minim 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat și care este reprezentat de organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ.

b) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară ale prezentului contract, conform prevederilor legale.

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

(3) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respectiv, indiferent de sursa de finanțare.

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

(5) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, unitatea va consulta organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL III CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ART. 66

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

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

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

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

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

ART. 67

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

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unității se va organiza, Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă.

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă;

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



(4) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod consecvent de către salariați.

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

(6) Instruirea prevăzută la alin. (5) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii și/sau unității, fie online.

ART. 68

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contract cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

ART. 69

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

ART. 70

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

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

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

(3) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajaților;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

ART. 71

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

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

(3) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu reprezentanții sindicatului semnatar, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 72

(1) Angajatorul se obligă să asigure echipamentele de protecție (conform H.G. nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate) și de lucru, precum și materialele igienico-



sanitare în cantitatea și la calitatea necesară asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare și unei protecții complete a salariatului.

(2) Neasigurarea echipamentelor de protecție și lucru conform alineatului (1) exonerează salariatul de obligativitatea efectuării tehnicii sau tehnicilor pentru care respectivele materiale sunt necesare.

(3) Neasigurarea materialelor igienico-sanitare conform alineatului (1) obligă partea patronală să-și asume toate consecințele negative și exonerează salariatul de răspunderea ce ar putea fi determinată de această lipsă.

(4) În bugetul unității vor fi incluse cheltuielile pentru realizarea măsurilor ce se impun în domeniile: securitate, tehnică, ventilație, dotare cu echipament de protecție, materiale igienico-sanitare, instruire, alimentație de protecție, cercetare-proiectare în domeniul securității muncii.

(5) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va urmări continuu constituirea, repartizarea și utilizarea fondurilor necesare realizării prevederilor alineatului (1).

(6) Salariații nu vor fi implicați în suportarea costului financiar al măsurilor referitoare la securitatea, igiena și sănătatea lor, în procesul de muncă, cu excepția situațiilor de recuperare a unor pagube produse din vina salariatului, în condițiile legii.

ART. 73

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

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

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

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

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

ART. 74

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

ART. 75

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

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

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

ART. 76

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

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

ART. 77

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



ART. 78

Angajatorul are obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 79

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

(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția exclusiv în competența celui care angajează.

ART. 80

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

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limitele minimă și maximă prevăzute prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și sindicatul semnatar al prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

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

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

ART. 81

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă, cu limitarea practicii la sfera de competență deținută în cadrul specialității, fără depășirea competențelor deținute.

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

ART. 82

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

(1) Evaluarea încărcării personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza Procedurii auditului timpului de muncă elaborată în baza metodologiei stabilită la nivel de sector.

(2) În cazul apariției unor divergențe legate de rezultatele aplicării procedurii, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în condițiile stabilite la nivel de sector.

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

ART. 83

(1) Stabilirea locurilor de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către angajator, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin HG nr. 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.



(2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatul reprezentativ semnat al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

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

ART. 84

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile *Anexei nr. 4*.

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

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit *Anexei nr. 7*.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între angajator și reprezentanții organizației sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor *Anexei nr. 5*.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție, prevăzută de *Anexa nr. 4*, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție, prevăzute în *Anexa nr. 7*.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv *Anexa nr. 5*, se acordă cu avizul reprezentanților sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 85

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

(2) Lucrătorul este obligat să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului.

(3) Pentru cei a căror activitate se desfășoară în proporție de cel puțin 70% pe calculator, examenul anual periodic va cuprinde și examen oftalmologic gratuit.

(4) În baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție speciale sau, după caz, este necesară modificarea celor utilizate la momentul examinării, angajatorul va deconta lucrătorilor care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru achiziția de dispozitive de corecție speciale, în limita sumei de 500 lei/persoană. Punerea în aplicare se va face după intrarea în vigoare a normelor de aplicare.

(5) Examenul medical la reluarea activității se efectuează după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, pentru motive medicale, sau de 6 luni, pentru orice alte motive, în termen de 7 zile de la reluarea activității.

(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 prenuptial și fișa medicală pentru conducătorii auto.

(5) Angajatorul va asigura gratuit un set de analize anual la solicitarea salariaților. Analizele se vor realiza în baza trimeriei de la medicul specialist/de familie, în funcție de patologia salariatului, în limita capacității de lucru a laboratorului, cu avizul managerului/directorului medical.

(6) Laboratorul de analize medicale are obligația de a ține evidența salariaților care și-au efectuat setul de analize.

(7) Angajații vor fi scutiți de taxe pentru eliberarea documentelor, precum certificate, adeverințe sau orice alte formulare.



(8) Personalul angajat și membrii familiilor (copii -inclusiv ginere, noră, soț/soție/partener (a) și părinți/socri) beneficiază de prioritate la acordarea consultațiilor medicale în asistența medicală ambulatorie de specialitate, la efectuarea examinărilor paraclinice, la internarea în unitățile sanitare cu paturi.

(9) Personalul contractual are dreptul la servicii medicale, tratament și medicație în regim gratuit.

(10) Drepturile prevăzute la alin. (9) se acordă personalului contractual din sistemul sanitar numai pe baza recomandării medicilor de specialitate care se află în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate, avându-se în vedere calificarea profesională a acestora.

(11) Contribuția personală pentru serviciile medicale, tratamentele și medicația acordate personalului contractual din unitate se suportă de către acesta și se recuperează prin decontarea de către casele de asigurări de sănătate pe bază de documente justificative, depuse la unitate în termen de 30 zile calendaristice de la data emiterii facturii.

ART. 86

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

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

ART. 87

(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 aplicabil

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

ART. 88

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

ART. 89

(1) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecția muncii.

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

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

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

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

(5) La cererea sindicatului semnatar al prezentului contract angajatorul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

(7) Angajatorul se obligă să acționeze permanent, să stabilească și să aplice toate măsurile necesare, pentru prevenirea accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.



(8) Răspunderea pentru asigurarea, prezentarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii o au cei care organizează, conduc, coordonează și controlează activitatea, iar răspunderea pentru respectarea acestor măsuri o au toți salariații.

(9) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

(10) La angajarea unui salariat, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de protecție a muncii pe care este obligat să le cunoască și să le respecte.

(11) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute de alineatul (10).

ART. 91

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

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

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie *Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie*, transpusă în *Anexa nr. 14* la prezentul contract.

ART. 92

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 93

(1) În scopul salarizării personalului și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.

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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor, inclusiv drepturile de hrană conform legislației în vigoare.

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

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

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

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

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

(9) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni, de la momentul



încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

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

ART. 94

(1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu, în bani, stabilit la încheierea contractului individual de muncă în concordanță cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă și cu cele ale legislației în vigoare.

(2) Criteriile de performanță generale avute în vedere la promovarea în funcție, grade/trepte profesionale a personalului plătit din fonduri publice ori în vederea acordării unor premii sunt următoarele:

- a) cunoștințe profesionale și abilități;
- b) calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate;
- c) perfecționarea pregătirii profesionale;
- d) capacitatea de a lucra în echipă;
- e) comunicare;
- f) disciplină;
- g) rezistență la stres și adaptabilitate;
- h) capacitatea de asumare a responsabilității;
- i) integritate și etică profesională.

(3) Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai organizațiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

ART. 95

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

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

ART. 96

(1) Cuantumul sporurilor, acolo unde ele trebuie stabilite între minim și maxim, se stabilește de comun acord între părțile semnatare ale prezentului contract și fac parte de drept din prezentul contract.

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

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

ART. 97

(1) Alte drepturi de personal:

- a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare
- b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite potrivit legii;
- d) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;
- e) tariful orar și sporurile aferente orelor de gardă a contractului individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor, conform prevederilor legale în vigoare;
- e) voucherele de vacanță, conform legislației în vigoare și Regulamentului de acordare a voucherelelor de vacanță elaborat de unitate cu avizul reprezentantului sindicatului semnatar al prezentului contract.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract.



ART. 98

(1) Ordonatorul de credite poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea unității, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

(2) Premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea unității, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 94 alin. (2). Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(3) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin(2), cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract.

(4) În vederea acordării premiilor de excelență angajatorul va stabili criterii obiective de acordare, în concordanță cu criteriile de performanță generale prevăzute la art. 94 alin. (2) al prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 99

Drepturile salariale ale personalului angajat în unitate cuprind:

- a) salariul de bază;
- b) sporuri la salariul de bază;
- c) indemnizație de instalare echivalentă cu un salariu de bază corespunzător funcției, în condițiile legii și în limita bugetului;
- d) alte drepturi prevăzute de contractul colectiv de muncă și de legislația în vigoare.

ART. 100

(1) Se acordă următoarele sporuri și adaosuri la salariul de bază:

a) pentru orele prestate în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, se acordă un spor de 100%;

b) atunci când din cauze argumentate repausul săptămânal se acordă după 14 zile de activitate continuă, orele lucrate în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, se plătesc conform legii și cu acordul conducerii;

c) pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, plata se va face conform prevederilor legale;

d) pentru activitatea desfășurată în timpul nopții se acordă un spor de 25% la salariul de bază;

e) pentru activitatea desfășurată în 3 ture (inclusiv pentru activitatea în 2 ture de 12 cu 24), în locul sporului prevăzut la pct. d) se acordă un spor de 15% la salariul de bază;

f) alte sporuri conform legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă.

Art. 101 (1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

- a) norma de timp;
- b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al organizației sindicale semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (3), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(5) Majorarea/modificarea salariilor se face potrivit legii.

(6) Nivelurile drepturilor salariale se calculează conform legii.



(7) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale unității.

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

(9) În caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate.

ART. 102

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

CAPITOLUL V TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART. 103

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

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

(3) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.

ART. 104

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

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislația aplicabilă și/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, respectiv 7 ore/zi sau 6 ore/zi.

3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul federațiilor semnatare ale CCM sector sănătate, prin act normativ rezultat în urma negocierii cu MS.

ART. 105

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp, respectiv 7/6 ore (pentru medici și personalul din secțiile cu programul redus legal) pe zi timp de 5 zile, cu două zile repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână (respectiv 35 ore/săptămână și 30 ore/săptămână), această posibilitate fiind expres specificată în CIM.

ART. 106

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

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

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.



(4) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru limita se calculează în mod proporțional cu această reducere.

ART. 107

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

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile.

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

(4) Repausul săptămânal acordat în condițiile alin. (2) poate fi cumulat:

- cu zilele de concediu de odihnă, anterior plecării în concediu de odihnă;
- cu alte 2 zile libere, în mod excepțional, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore/săptămână.

(5) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune, în mod excepțional, numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în cazul depășirii mediei de 48 de ore de muncă/săptămână calculată pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice.

(6) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru realizarea unor situații/statistici, etc. solicitate de instituții ale statului, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul însărcinat cu elaborarea acestor lucrări.

(7) Salariaților care se află în situația prezentată la alin. 6 li se compensează orele suplimentare lucrate numai prin compensare cu timp liber corespunzător în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform prevederilor Codului Muncii.

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

(9) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (8) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.

(10) Munca prestată și plătită conform alin. (3) și (8) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

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

(8) Personalul prevăzut la alin. (3) are dreptul lunar la cel puțin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.

(9) Zilele libere înainte și după CO pentru personalul prevăzut la alin. (2) pot fi acordate în situațiile în care nu este tulburată desfășurarea normală a activității.

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

ART. 108

(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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă/act adițional sau decizie.

ART. 109

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

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



ART. 110

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă. Cererea privind programul individualizat va conține obligatoriu și avizul sefului de structură.

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

(3) 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.

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

(5) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 104 și 106.

(6) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

ART. 111

(1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afișând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului, cât și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Sindicatul semnatar a prezentului contract colectiv de muncă are dreptul de acces la pontajele de activitate, în urma unei solicitări a salariatului, în vederea verificării principiului egalității de șanse și respectarea drepturilor salariaților.

(3) Ședințele de lucru și alte activități asimilate acestora se vor desfășura doar în timpul programului normal de lucru.

ART. 112

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

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

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

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

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

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

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

(8) Pentru munca suplimentară necompensată cu ore libere plătite, sporul salarial este de 100% din salariul de bază, corelat cu legislația în vigoare.

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.



ART. 113

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia, corelat cu legislația în vigoare.

ART. 114

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

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

(3) În acoperirea posturilor disponibile temporar (sau definitiv, până la angajare ulterioară), prioritară este acoperirea acestuia de către ceilalți salariați. În acest sens:

- a) acestora li se cere acordul prin intermediul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, sau direct prin ședința organizată în secție sau compartiment;
- b) dacă există salariați dispuși să acopere prin sfert sau jumătate de normă postul, se recurge la această formă;
- c) salariații care doresc se angajează în scris, și își asumă răspunderea integral pentru efectuarea orelor suplimentare necesare;
- d) salariatul care s-a angajat conform prevederilor de la lit. c) poate să renunțe, cu condiția anunțării prealabile cu cel puțin 15 zile înainte.

ART. 115

(1) În funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, 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 reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Normele de personal și normele de muncă specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității.

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

(4) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară, angajator - reprezentanții organizației sindicale.

ART. 116

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

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

ART. 117

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

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

ART. 118

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

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane
- Vinerea Mare – ultima zi de vineri dinaintea Paștelui



- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie – ziua copilului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei
- 1 decembrie – Ziua Națională a României
- 25 și 26 decembrie (prima și a doua zi de Crăciun);
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel, de cultele

religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

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

ART. 119

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

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

(3) Limita maximă a timpului de lucru, rezultată din cumularea timpului de lucru zilnic aferent normei de bază cu timpul de munca din contractul individual de munca cu timp parțial nu poate depăși 24 de ore lucrate continuu.

(4) De la aceasta durată se poate face excepție doar la solicitarea expresă a salariatului.

(4) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică *Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture, Anexa nr. 12* la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 120

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr. 4).

(2) Reducerea timpului normal nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

ART. 121

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu acordul organizației sindicale semnatară a prezentului contract, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

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

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

(4) Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru, potrivit legii, beneficiază de vechime integrală în muncă.

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

ART. 122

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

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 - 6,00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.



(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte, în decursul unei luni. Pentru a beneficia de sporul prevăzut pentru activitatea desfășurată în ture, salariații au obligația de a efectua lunar cel puțin 4 ture de noapte.

ART. 123

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

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

(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat.

ART. 124

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

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

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

(2.2) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate. În acest sens, salariatul va anunța în scris angajatorul asupra efectuării/neefectării zilelor de concediu restante, acordate dar neefectuate, în continuare.

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate, până la maximum 8 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

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

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



(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

ART. 125

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

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului semnatar al prezentului contract, care 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) Concediile de odihnă se efectuează conform planificării și principiului rotației.

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

ART. 126

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

- salariul de bază;
- sporuri pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiții de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară în condiții deosebite, pentru unități sanitare cu specific deosebit și localități cu condiții deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate;
- alte drepturi salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislației în vigoare.

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

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

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

ART. 127

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului, cu acordul scris al conducerii unității.

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

ART. 128

(1) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentați de organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, precum



și cei încadrați în grade de invaliditate, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de sindicatul semnatar al prezentului se acordă potrivit prevederilor *Anexei nr. 5* la prezentul contract.

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

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

ART. 129

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

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

ART. 130

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

- a) căsătoria salariatului – 5 zile
- b) căsătoria unui copil- 3 zile;
- c) nașterea unui copil - 5 zile
- d) concediu paternal - 10 zile stabilit sau 15 zile, în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, la cerere;
- e) decesul soțului/soției, copilului, părinților, fraților/surorilor, socrilor, rudelor de gradul II inclusiv sau al altor persoane aflate în întreținere și care se pot proba cu acte doveditoare – 5 zile;

(2) Salariații au dreptul la o zi liberă plătită, pentru ziua de naștere a salariatului, la cerere, cu recuperare. În CCM unitate

(3) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, cu documente justificative.

(4) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității, salariatul având obligatia de a depune cererea (însoțită de documente justificative) în termen de 5 zile lucrătoare de la producerea evenimentului, cu efectuarea concediului pentru evenimentul deosebit în maximum 30 de zile calendaristice de la data producerii evenimentului, cu excepția concediului paternal care se efectuează în perioada prevăzută la aliniatul 2.

(5) Evenimentele prevăzute la alin. (1) a) - c) pot constitui motive pentru reprogramarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(6) În situația în care evenimentele familiale prevăzute la alin. (1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

(5) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită/an pt 1-2 copii sau 2 zile lucrătoare/an pt salariații cu 3 sau mai mulți copii (cu vârsta de până la 18 ani), consecutive sau separat în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului.

(6) Liberul/liberele se acordă părintelui/reprezentantului legal, la solicitarea scrisă, depusă la unitate cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat/nu va solicita ziua lucrătoare liberă.

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

(8) În caz de îmbolnăviri sau accidente ale copiilor, soților, părinților se pot acorda 3 zile calendaristice libere neplătite, cu anunțarea telefonică și mesaj scris sms/whatsapp/ sau email, către seful ierarhic superior, și ulterior prezentarea actelor doveditoare până la închiderea pontajului (notate pe pontaj Z.L.N.)

(9) Pentru acordarea și acoperirea zilelor prevăzute la alin. (1) se va încerca mai întâi obținerea zilelor libere solicitate prin schimburi de tură; dacă nu se reușește sau solicitarea e prea în scurt timp făcută, se acordă zile libere neplătite.



(10) Membrii aleși în structurile de conducere ale OAMGMAMR beneficiază lunar de 3 zile libere plătite, pentru îndeplinirea obligațiilor profesionale, precum și a atribuțiilor conferite de funcția de conducere, la cerere.

(11) Salariații pot beneficia, pentru rezolvarea unor probleme personale deosebite, neprevăzute, fără a perturba activitatea la locul de muncă, de învoire cu o durată de până la 4 ore în cursul unei zile de lucru, pe bază de bilet de voie semnat de șeful de compartiment/secție/medicul de gardă, durata cumulată a acestora neputând depăși 8 ore pe parcursul unui semestru, conform procedurii de învoire. CCM unitate

CAPITOLUL VI PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR MEMBRI AI SINDICATULUI SEMNATAR AL PREZENTULUI CONTRACT

ART. 131

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

(2) În concordanță cu prevederilor alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract.

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 132

(1) În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract, cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația să identifice posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul unității sau în altă unitate din rețeaua sanitară a județului.

(2) Dacă desfacerea contractului individual de muncă nu poate fi evitată, 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. 133

(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 individuale de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor, precum și pe cele care cumulează pensia cu salariul;

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. 134

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 133 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatară a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de angajator și sindicatul din unitate, semnatar al prezentului contract.

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

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

ART. 135

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

ART. 136

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale.

(2) Salariatul beneficiază de ajutor de deces în cazul unui membru de familie care nu era asigurat dacă face dovada că a suportat cheltuielile ocazionate de deces (dacă se afla în întreținere).

Se considera membru de familie:

- a) soția/soțul;
- b) copiii;
- c) părinții

(3) Ajutorul de deces pentru un membru de familie reprezintă jumătate din salariul mediu brut pe economie.

ART. 137

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

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

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

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

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

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



(5) Prevederile de mai sus se completează cu legislația specifică, în vigoare.

ART. 138

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

(2) În corelare cu prevederile Legii nr. 165/2018 și a normelor metodologice de aplicare, se pot acorda tichete de creșă salariaților care solicită și pot beneficia de acest drept conform legii. Solicitarea salariatului se face doar în scris și anticipativ nașterii copilului, până la elaborarea bugetului de venituri și cheltuieli (luna decembrie) sau până la rectificarea bugetară ulterioară BVC initial.

(3) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor de creșă unde este înscris copilul.

ART. 139

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

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

ART. 140

Angajatorul este obligat să acorde indemnizație de hrană, în conformitate cu prevederile în vigoare.

ART. 141

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

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

ART. 142

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

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

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

ART. 143

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

ART. 144

(1) Este interzisă femeilor gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, munca în locuri considerate cu condiții deosebite.

(2) La recomandarea medicului, femeile gravide, la cerere, vor beneficia de schimbarea locului de muncă, în limita posibilităților, într-o altă funcție echivalentă cu salariul.

(3) Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, lăuzele, precum și cele care alăptează, la cerere, nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor fi detașate.

ART. 145

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de



hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu *Anexa nr. 8*.

ART. 146

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

(2) Serviciile, prestațiile medicale și medicația pentru care, potrivit reglementărilor în vigoare se prevede perceperea unei taxe și contribuții personale din partea asiguraților (inclusiv fișe auto, certificate medicale, taxă îmbălsămare etc.) sunt asigurate gratuit pentru salariații unității și membrii de familie ai acestora – soț/soție, părinți, frați/surori, copii – ginere/noră.

CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 147

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

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. F) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, bugetul de stat și din fondurile structurale, în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

ART. 148

(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.
- h) pregătirea salariaților în materia relațiilor de muncă, dialogului social și malpraxis.

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

ART. 149

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;



- e) formare individualizată;
- f) formarea organizată de partenerii sociali și alți parteneri acreditați/autorizați în domeniul relațiilor de muncă, dialogului social și malpraxis.
- g) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

ART. 150

(1) Angajatorul, după consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, are următoarele atribuții:

- a) elaborarea planului anual de formare profesională, identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia, în condițiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă de la nivelul unității.
 - b) sindicatul semnatar al prezentului contract va participa, prin împuterniciții lui, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
 - c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
 - d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatul semnatar al prezentului contract;
 - e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.
- (2) programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștință tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității și pe site-ul unității.
- (3) planurile și programele de formare profesională anuală sunt anexe a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 151

- (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului, la inițiativa salariatului sau la inițiativa sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, pentru formarea prevăzută la art. 149 lit. f).
- (2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 152

- (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.
- (2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:
- a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;
 - b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază stabilit pe gradații conform vechimii în muncă.



(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

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

(4) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională este stabilită în art. 150 alin. 1 lit. e) și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale se stabilesc ulterior prin act adițional la contractul individual de muncă (*Anexa 13 – Model act adițional privind pregătirea profesională*)

(5) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională suportate de angajator, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(6) Nerespectarea de către salariat a obligației de la alin. (5) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită, conform actului adițional la CIM.

ART. 153

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții organizației sindicale semnatară 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 condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

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

ART. 154

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

ART. 155

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

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

ART. 156

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 157

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

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



ART. 158

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

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

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

(4) Concediile de formare profesională prevăzute la alin. (1) se acordă cu avizul sindicatului semnatar al prezentului contract.

ART. 159

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

ART. 160

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

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

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

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator, conform prevederilor bugetare.

ART. 161

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

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

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

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

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

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 162

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

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

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



ART. 163

- (1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.
- (2) Programele de pregătire menționate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.
- (3) Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.

ART. 164

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

Art. 165

- (1) Angajatorul va face toate diligențele să sprijine beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită salariaților unității, în recrutarea și participarea acestora la cursurile de formare continuă, aceste cursuri venind în ajutorul unității de a asigura formarea profesională a salariaților în mod gratuit (indiferent de categoria profesională).
- (2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaților, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va sigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.
- (3) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale și informarea salariaților în acest sens.
- (4) Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.
- (5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în contractele colective de muncă și regulamentul intern al unității.

CAPITOLUL VIII DREPTURILE ORGANIZAȚIEI SINDICALE SEMNATARĂ A PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

ART. 166

- (1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.
- (2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatului semnat al prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.
- (3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului, de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).
- (4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.
- (5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnat al prezentului contract.
- (6) Părțile recunosc că relațiile salariaților cu organisme profesionale, derivate din activitatea desfășurată în cadrul unității, fac parte din relațiile de muncă, fiind supuse regulilor prevăzute în prezentul contract, inclusiv în materia cercetărilor disciplinare a membrilor sindicatului semnat al prezentului contract.
- (6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale în cercetările desfășurate de organizațiile profesionale.



ART. 167

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

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

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

ART. 168

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

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului intern al unității sanitare.

ART. 169

(1) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract participă la ședințele Consiliului de Administrație (CA) și ale Comitetului Director (CD) susținute în cadrul unității sanitare; coordonatorul Compartimentului de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale participă la ședințele CD în calitate de membru, Responsabilul cu Managementul Calității are statut de invitat permanent la ședințele Comitetului Director.

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

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

ART. 170

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 169 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore, cu excepția celor extraordinare, care vor fi anunțate telefonic.

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

(3) În procesele verbale încheiate cu ocazia ședințelor prevăzute la alin. (1) se vor consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale și vor purta, în mod obligatoriu, semnătura tuturor participanților. Copiile proceselor verbale ale ședințelor, precum și hotărârile conducerii unității vor fi comunicate organizației sindicale, în termen de 72 de ore de la data desfășurării/emiterii acestora.

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

ART. 171

(1) Angajatorul va permite membrilor organizației sindicale semnatară a 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.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentată.

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



(4) Activitatea liderilor organizației sindicale semnatară a prezentului contract este asimilată ca și veche în activitate managerială în domeniu.

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

ART. 172

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă în măsura în care ea profită exclusiv membrilor de sindicat.

ART. 173

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul, utilitățile, mobilierul și dotările necesare funcționării organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă din unitate, precum și accesul la telefon interior și fax.

ART. 174

(1) Încasarea cotizației membrilor organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului individual al salariaților (cerere scrisă individuală), membri ai organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu legea nr. 367/2022 cu modificările și completările ulterioare.

(2) Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la secretariatul unității.

(3) Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile organizației sindicale semnatară a prezentului contract și înștiințarea lunară, privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

(4) Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maxim 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului Fiscal.

(5) Sistarea reținerii cotizației pentru fiecare salariat, membru de sindicat, se va face în urma comunicării în scris a salariatului, printr-o cerere individuală, înregistrată la secretariatul unității.

ART. 175

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatară a prezentului contract 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. 176

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

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

(3) Angajatorul și conducerea organizației sindicale semnatară a prezentului contract vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun în vederea rezolvării acestora.

Art. 177

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor, a referatelor și reclamațiilor, se face cu participarea reprezentantului organizației sindicale în care este înscris sindicatul.

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

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului din care face parte 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 organizației sindicale semnatară 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, coroborat cu dispozițiile ROI și ale Legii 53/2003 R .

CAPITOLUL IX DISPOZIȚII FINALE

ART. 178

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la încheierea contractului individual de muncă.

ART. 179

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivelul Spitalului Municipal "Anton Cincu" Tecuci.

ART. 180

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

ART. 181

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

ART. 182

În momentul modificării în sens mai favorabil salariaților a unora din prevederile Contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unități sau la nivel de sector prevederile prezentului contract se modifică în mod corespunzător.

ART. 183

Salariații membri ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizației sindicale specifice.

ART. 184

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

ART. 185

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

Art. 186

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

ART. 187

(1) Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin aplicarea "*Procedurii de informare și consultare*", Anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

ART. 188

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



Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci
Contract Colectiv de Muncă
2024-2026



ART. 189

Unitatea va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă și care sunt în concordanță cu politica de sănătate a Ministerului Sănătății.

ART. 190

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

Angajatorul - Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci:

Sindicatul "Solidaritatea Sanitară" Tecuci



ANEXELE

Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate Spitalul Municipal "Anton Cincu" Tecuci pe anii 2024-2026

ANEXA NR. 1 APLICAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNITĂȚII

Capitolul I - Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

Art. 1 Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în Spitalul Municipal "Anton Cincu" Tecuci.

Art. 2

- (1) Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate, în termen de 60 zile de la intrarea în vigoare a acestuia, cu posibilitatea de prelungire.
- (2) Simultan cu negocierea prezentului contract colectiv de muncă se va actualiza și regulamentul intern al unității.

Capitolul II - Procedura de negociere și încheiere a contractului colectiv de muncă la nivelul unității

Art. 1 (1) Negocierea și încheierea prezentului contract s-a făcut în baza procedurii prevăzute în cap II din CCM sector bugetar Sănătate pe anii 2023-2025 înregistrat la MMPS sub nr 1480/11.09.2023 și publicat în MO nr. 4 din data de 05 octombrie 2023 partea a V-a.

(2) Negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă are caracter obligatoriu la nivelul unității.

Art. 2. În cadrul negocierilor la nivel de unitate prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector Sănătate au caracter minim în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acest nivel.

Art. 3. (1) În cazul renegocierii/introducerii unor clauze, angajatorul va transmite sindicatului semnatar al prezentului contract, anunțul privind intenția de renegociere/introducere a unor clauze cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

(2) În cazul în care angajatorul nu a inițiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. 367/2022, sindicatele prevăzute la alin. (1) pot iniția negocierile colective, ele transmițând tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

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

(4) Negocierea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unității are ca bază de pornire prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate, acestea având caracter minim și obligatoriu.

Art. 4

(1) La prima ședință a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și data până la care urmează a îndeplini această obligație.



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

- a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
- b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
- c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;
- d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;
- e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

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

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

(4) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.

Art. 5

(1) Organizațiile sindicale afiliate federațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector sunt împuternicite în scris de către acestea să negocieze contractele colective de muncă la nivelul unităților.

(2) Prin împuternicirile scrise, federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere și persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

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

(4) Federațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) și alin. (2), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativității la nivel de sector de activitate Sănătate.

(5) Negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare vor avea ca bază de pornire prevederile contract colectiv de muncă la nivel de sector, acestea având caracter minim și obligatoriu.

Art. 6

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

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



Art. 7

- (1) În situația în care, în urma negocierilor, una dintre părți refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente ședințelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părți cu ocazia fiecăreia dintre ședințele de negociere.
- (2) Inițiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă și depunerii spre înregistrare la ITM în condițiile alin. (1) poate aparține oricărei părți.
- (3) Contractul colectiv de muncă elaborat și transmis spre înregistrare în condițiile alin. 1-2 va fi însoțit de cel puțin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei ședințe de negociere.
- (4) Contractul colectiv de muncă elaborat în baza prevederilor alin. (1) poate prelua în mod automat prevederi din contractul la nivel de sector în secțiunile/articolele/alineatele asupra cărora părțile nu s-au înțeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.
- (5) Contractul colectiv de muncă elaborat în condițiile alin. (1) nu va putea fi înregistrat în cazul în care organizația sindicală care refuză să semneze reprezintă cel puțin 35% din totalul angajaților/lucrătorilor.
- (6) Prin excepție de la alin (5), în cazul în care există două sau mai multe organizații sindicale, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă celelalte organizații sindicale refuză să semneze.

ANEXA NR. 2 REGULAMENTUL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMISIEI PARITARE LA NIVEL DE UNITATE

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării Contractului colectiv de muncă va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizației sindicale semnatare și 3 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

ANEXA NR. 3 MODELE CADRU ALE CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ

- Art. 1 Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.
- Art. 2 Prin negociere între părți modele cadru prevăzute la art. 3.1-3.2 – pot cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului colectiv de muncă.



Anexa 3. 1 MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Contract individual de muncă

Încheiat la data de și înregistrat în Registrul General de Evidență al Salariaților
sub nr/.....

A. Părțile contractului

Angajator - Persoana juridică Spitalul Municipal "Anton Cincu" Tecuci cu sediul în Jud. Galati,
Str. Costache Conachi, nr. 35 cod fiscal 4322270, telefon 0236/812 440 – 0236/811 608
reprezentată legal prin în calitate de Manager,
și

Salariatul/salariata/domnul/doamna domiciliat/a în
....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului
seria, nr., eliberat/eliberată de, la data de, CNP
....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr.
din data am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții
asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: prestarea muncii de către salariat, în conformitate cu pregătirea
dobândită, corespunzătoare funcției, respectiv salarizarea muncii prestate, de către angajator.

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariata/ salariatul urmand să înceapă activitatea la data de
- b) determinată, de zile/săptămâni/luni începând cu data de și până la data de
....., în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu
modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special;

Perioada de probă:

durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe
perioadă determinată;
condițiile perioadei de probă (dacă există)

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment, etc.)
..... din sediul social/punct de lucru/alt loc de munca
organizat al angajatorului.
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:
(pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va
beneficia de:
prestații suplimentare (în bani sau în natură);
asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

E. Felul muncii

Funcția/meseria, cod COR conform Clasificării Ocupațiilor din România;

F. Atribuțiile postului

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

Riscurile specifice postului

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



F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

Pentru funcții de conducere:

1. Cunoștințe și experiența profesională
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute de fișa postului;
3. Calitatea lucrărilor executate și activitățile desfășurate;
4. Cunoașterea și respectarea limitelor competențelor profesionale stabilite prin atribuțiile funcționale ale postului;
5. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină;
6. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum;
7. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativa și creativitate.
8. Adaptarea la condițiile de muncă
9. Cunoașterea și respectarea reglementărilor specifice activității profesionale (inclusiv cunoștințele și atitudinea legate de respectarea normelor etice și legale aplicabile pastrării confidențialității datelor medicale)
10. Atitudine și comunicare cu pacienții / aparținătorii / colegii de serviciu (inclusiv modalitatea de obținere a consimțământului informat de la pacienți, după caz)
11. Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul structurii în ansamblul unității
12. Capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legătură cu acestea
13. Capacitatea de organizare și de coordonare a activității structurii
14. Capacitatea de a crea în structura condusă a unui climat stimulative, neconflictual și de bună colaborare cu alte structuri

Pentru funcții de execuție:

1. Cunoștințe și experiența profesională
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului
3. Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate
4. Cunoașterea și respectarea limitelor competențelor profesionale stabilite prin atribuțiile funcționale ale postului
5. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină
6. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum
7. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativa și creativitate
8. Adaptarea la condițiile de muncă
9. Cunoașterea și respectarea reglementărilor specifice activității profesionale (inclusiv cunoștințele și atitudinea legate de respectarea normelor etice și legale aplicabile pastrării confidențialității datelor medicale)
10. Atitudine și comunicare cu pacienții / aparținătorii / colegii de serviciu (inclusiv modalitatea de obținere a consimțământului informat de la pacienți, după caz)

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

Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.



G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în condiții deosebit de periculoase/periculoase/periculoase sau vătămătoare/deosebite cum ar fi stres sau risc, conform legii privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/ deosebite/ speciale de muncă, potrivit legii -privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore /zi, ore /săptămână.

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

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

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

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

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

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

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

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

J. Salarizare:

1. Salariul de bază lunar lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri: spor de% din salariul de baza pentru activitate desfasurata in conditii

b) indemnizații

b¹) prestatii suplimentare in bani

b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natura

c) alte adaosuri.....;

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

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

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

6. Metoda de plată

K. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea în muncă:

a) echipament individual de protecție.....;

b) echipament individual de lucru

c)materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție



e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

- a) perioada de proba este de zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

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

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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



Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci
Contract Colectiv de Muncă
2024-2026



- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- e) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

N. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate)
2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. la Inspectoratul Teritorial de Muncă a județului/municipiului Galați / Ministerul Muncii și Solidarității sociale.

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

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

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în 2 exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

Pe data prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53-2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,
Spitalul Municipal "Anton Cincu" Tecuci

Salariat/ă,

Nume și prenume
Semnătura.....

Data,.....

Subsemnatul/a,, declar că am primit astăzi,, un exemplar original al Contractului individual de muncă încheiat și înregistrat în Registrul General de Evidență al Salariaților sub nr. din data de



Data.....

Numele și prenumele

.....

Semnătura

Anexa 3. 2 MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL PENTRU ACTIVITATEA DE GARDĂ

Pentru medicii care NU AU C.I.M. cu unitatea unde efectuează gardzi

3.2.1. CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL PENTRU ACTIVITATE PRESTATĂ ÎN LINIE DE GARDA

încheiat și înregistrat sub nr. în registrul general de evidență a salariaților

1. Având în vedere dispozițiile Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
2. Având în vedere dispozițiile OMS nr. 870/2004 privind aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gardzilor în unitățile publice din sectorul sanitar;

A. Părțile contractului

Angajator - Persoană juridică **Spitalul Municipal Anton Cincu Tecuci**, cu sediul în Tecuci, cod fiscal 4322270, telefon 0236811608, reprezentat legal prin, în calitate de **MANAGER interimar**,

Și

Salariata - doamna dr., domiciliată în, bd., nr. ..., bl. ..., tr., et. ..., ap., jud. Iași, posesoare a CI, seria, nr., eliberată la data de, CNP având calitatea de prestator.

Au convenit să încheie prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții :

B. Obiectul contractului: îl constituie efectuarea gardzilor de către personalul sanitar cu pregătire superioară, în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază, cu respectarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gardzilor în unitățile publice din sectorul sanitar aprobat prin Ordinul M.S. nr. 870/2004, cu modificările și completările ulterioare și OUG nr. 20/2016.

C. Durata contractului;

a) nedeterminată, conf. art. 12 alin. 1 din Codul Muncii începând cu data de

D. Locul de muncă

Activitatea se desfășoară în linia de gardă la a **Spitalului Municipal Anton Cincu Tecuci**.

E. Felul muncii

Funcția/meseria **MEDIC** conform Clasificării Ocupațiilor din România – COD COR 221 201.

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în prezentul contract, fișa postului și actele normative de exercitare a profesiei de medic.

G. Durata muncii

Conform graficului lunar de gardzi efectuate în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază.

Perioada desfășurată în activitatea de gardă reprezintă vechime în muncă și în specialitate.

Repartizarea programului de lucru se face conform graficelor lunare de gardă întocmite de conducerea secțiilor, laboratoarelor, serviciilor și a compartimentelor medicale și aprobate de conducerea unitatii



sanitare în corelare directă cu contractul individual de muncă al salariatului de la norma de bază.

Programul stabilit de conducerea locului de muncă pentru linia de gardă respectivă se poate modifica pentru situații motivate cu acordul salariatului, sau, la cererea sa, cu avizul șefului secției, laboratorului, serviciului medical, compartimentului și aprobate de către conducerea unității.

Pentru respectarea prevederilor legale și plata gărzilor se stabilesc următoarele:

- a. medicul se prezintă la gardă, semnează în condica de prezență pentru gărzi la venire și la plecare, cu indicarea orelor de venire și de plecare;
- b. întocmește Raportul de Gardă pe care îl semnează și parafează.

H. Salarizare:

1. Salariul de bază brut lunar: lei, gr., în funcție de care se determină dreptul salarial, având în vedere prevederile OUG nr. 35/2015 și care va fi ajustat în funcție de modificările legislative ulterioare.

3. Conform OUG nr. 20/2016 personalul beneficiază numai de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă, respectiv contravaloarea orelor de gardă efectiv prestate.

4. La tariful orar stabilit se adaugă un spor de maxim 75% pentru orele efectuate în cursul săptămânii și de maxim 100% pentru orele efectuate în zilele libere și sărbătorile legale așa cum se hotărăște trimestrial de către Comitetul Director cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate prin buget. Acest tarif orar poate fi modificat funcție de modificările legislației în materie.

5. Plata orelor de gardă se va face în funcție de activitatea prestată în linia de gardă.

6. Data la care se plătește salariul este 15 ale lunii următoare efectuării gărzilor.

I. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea în muncă:

- a) Echipament individual de protecție
- b) Echipament individual de lucru
- c) Materiale igienico-sanitare
- d) Alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă _____

J. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele **drepturi**:

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

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

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

f) obligația de a se supune **obiectivelor de performanță** individuale impuse, precum și

criteriilor de evaluare a realizării acestora.

g) obligația de a respecta orice dispoziție a angajatorului, directă sau implicită care ține de buna desfășurare a activității unității sanitare și asigurarea actului medical continuu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele **drepturi**:

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

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

- a) are obligația de a înmâna salariatului un exemplar din contractul individual de muncă anterior începerii activității;
- b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din



Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci
Contract Colectiv de Muncă
2024-2026



contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă: condițiile corespunzătoare de muncă;

d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

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

f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

g) să evalueze salariatul numai după **obiectivele de performanță** individuale impuse, precum și după **criteriile de evaluare a realizării** acestora.

L. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. 137/07.10.2021 la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați.

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

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în 2 exemplare originale, câte unui pentru fiecare parte.

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

Angajator,
Reprezentant legal,
MANAGER,

Salariat,
.....

Subsemnatul/a, declar că am primit astăzi, un exemplar original al contractului Individual de muncă încheiat și înregistrat în Registrul General de Evidență al salariaților sub nr. din data de

Semnătura,

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

Angajator,



Pentru medicii care AU C.I.M. cu unitatea
unde efectuează gardzi

**Anexa 3.2.2. CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP
PARȚIAL PENTRU ACTIVITATE PRESTATĂ ÎN LINIE DE GARDA**

încheiat și înregistrat sub nr. în registrul general de evidență a salariaților

1. Având în vedere existența contractului individual de muncă nr. încheiat între salariatul/a **Dr.** și Spitalul Municipal Anton Cincu Tecuci.
2. Având în vedere obligativitatea unității sanitare de a asigura continuitatea actului medical.
3. Având în vedere referatul nr. întocmit de dr., medic șef secție prin care solicită introducerea în linia de gardă a secției a dlui. Dr. în specialitatea
4. Având în vedere dispozițiile art.3[^]2 alin(6) din OUG nr.20/2016 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2016 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscale bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative;

se încheie prezentul contract individual de muncă cu timp parțial

H. Părțile contractului

Angajator - Persoană juridică **Spitalul Municipal Anton Cincu Tecuci**, cu sediul în Tecuci, cod fiscal 4322270, telefon 0236811608, reprezentat legal prin, **având calitatea de manager**,
și

Salariatul - **Dr.**, domiciliat în localitatea, str. nr. ..., bl. ..., sc. ..., et. ..., ap. ..., sector ..., posesor al CI, seria .., nr. ..., eliberată la data de ..., CNP, **având calitatea de prestator**.

Au convenit să încheie prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții :

I. Obiectul contractului: îl constituie efectuarea gărzilor de către personalul sanitar cu pregătire superioară, în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază, în completarea activității desfășurate în baza contractului individual de muncă nr., cu respectarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar aprobat prin Ordinul M.S. nr. 870/2004, cu modificările și completările ulterioare și OUG nr. 20/2016.

J. Durata contractului;

- h) Determinată, începând cu data de și până la data de
- i) **Nedeterminată**, conf. art. 12 alin. 1 din Codul Muncii începând cu data de

K. Locul de muncă

Activitatea se desfășoară în linia de gardă la **Secția** a **Spitalului Municipal Anton Cincu Tecuci** – sub supravegherea medicului șef de secție sau a unui alt medic primar

L. Felul muncii

Funcția/meseria **MEDIC** **Specialitatea** conform Clasificării Ocupațiilor din România, COD COR 221.102.

M. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în prezentul contract, fișa postului și actele normative de exercitare a profesiei de medic.

N. Durata muncii

- 1.Conform graficului lunar de gardzi efectuate în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază.
- 2.Perioada desfășurată în activitatea de gardă reprezintă vechime în muncă și în specialitate.



Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci
Contract Colectiv de Muncă
2024-2026



3. Repartizarea programului de lucru se face conform graficelor lunare de gardă întocmite de conducerea secțiilor, laboratoarelor, serviciilor și a compartimentelor medicale și aprobate de conducerea unității sanitare în corelare directă cu contractul individual de muncă al salariatului de la norma de bază.

4. Programul stabilit de conducerea locului de muncă pentru linia de gardă respectivă se poate modifica pentru situații motivate cu acordul salariatului, sau, la cererea sa, cu avizul șefului secției, laboratorului, serviciului medical, compartimentului și aprobate de către conducerea unității.

Pentru respectarea prevederilor legale și plata gărzilor se stabilesc următoarele:

- medicul se prezintă la gardă, semnează în condica de prezență pentru gărzi la venire și la plecare, cu indicarea orelor de venire și de plecare;
- întocmește Raportul de Gardă pe care îl semnează și parafează.

H. Salarizare:

1. Salariul de bază brut lunar: lei, gr. ..., în funcție de care se determină dreptul salarial, având în vedere prevederile OUG nr. 35/2015 și care va fi ajustat în funcție de modificările legislative ulterioare.

7. Conform OUG nr. 20/2016 personalul beneficiază numai de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă, respectiv contravaloarea orelor de gardă efectiv prestate.

8. La tariful orar stabilit se adaugă un spor de maxim 75% pentru orele efectuate în cursul săptămânii și de maxim 100% pentru orele efectuate în zilele libere și sărbătorile legale așa cum se hotărăște trimestrial de către Comitetul Director cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate prin buget. Acest tarif orar poate fi modificat funcție de modificările legislației în materie.

9. Plata orelor de gardă se va face în funcție de activitatea prestată în linia de gardă.

10. Data la care se plătește salariul este 15 ale lunii următoare efectuării gărzilor.

I. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea în muncă:

- a) Echipament individual de protecție
- b) Echipament individual de lucru
- c) Materiale igienico-sanitare
- d) Alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă _____

J. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele **drepturi**:

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

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

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.
- f) obligația de a se supune **obiectivelor de performanță** individuale impuse, precum și

criteriilor de evaluare a realizării acestora.

g) obligația de a respecta orice dispoziție a angajatorului, directă sau implicată care ține de buna desfășurare a activității unității sanitare și asigurarea actului medical continuu.

5. Angajatorul are, în principal, următoarele **drepturi**:

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

6. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele **obligații**:

- a) are obligația de a înmâna salariatului un exemplar din contractul individual de muncă anterior



Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci
Contract Colectiv de Muncă
2024-2026



începerii activității;

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

K. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați.

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

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în 2 exemplare originale, câte unui pentru fiecare parte.

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

Angajator,
Reprezentant legal,
MANAGER

.....

Salariat,
Dr.

Subsemnatul/a, declar că am primit astăzi, un exemplar original al contractului Individual de muncă încheiat și înregistrat în Registrul General de Evidență al salariaților sub nr. din data de

Semnătura,

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

Angajator,



Anexa 3.3. CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ timp parțial, perioadă determinată

încheiat și înregistrat sub nr., în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

1. Angajator - Persoana juridică **SPITALUL MUNICIPAL ANTON CINCU TECUCI**, cu sediul în str. COSTACHE CONACHI, nr.35, loc. TECUCI, Județul GALAȚI, Cod poștal 805300, înregistrată la Registrul Comerțului GALAȚI, telefon 0236.811608, reprezentată legal prin, în calitate de MANAGER,

și

2. Salariața – dna. dr., domiciliată în localitatea, com., str., nr., județul, posesoare a cărții de identitate seria, nr., eliberată de, la data de, CNP

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

B. Obiectul contractului: constă în prestarea muncii de către salariat pentru și sub autoritatea angajatorului, conform prezentului contract, Fișei Postului, Regulamentului Intern, dispozițiilor cu caracter obligatoriu și politicilor interne ale spitalului, în schimbul remunerației datorată de angajator.

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de;
- b) determinată de, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. h din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

- a) durata de ----- zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;
- b) condițiile perioadei de probă (dacă există) -----

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la a **Spitalului Municipal Anton Cincu Tecuci**, la sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului – Tecuci, str. Costache Conachi, nr. 35, jud. Galați.

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

În acest caz salariatul va beneficia de:

- a) prestații suplimentare ----- (în bani sau în natură);
- b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator ----- (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația **MEDIC**, conform Clasificării ocupațiilor din România, cod **COR 221 201**



G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de **3,5 ore/zi și/sau 17,5 ore/săptămână**.

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

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

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

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

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

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

Medicul se prezintă la programul stabilit în contract, semnează în condica de prezență la o poziție distinctă, de programul cu normă întreagă, la venire și la plecare, cu indicarea orelor de venire și de plecare;

La sfârșitul lunii se întocmește pontajul lunar, semnat de întocmit și verificat de către șeful secției (după caz), care e aprobat de către managerul unității și dat la plată la Biroul R.U.N.O.S.

H. Concediul

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

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

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut:lei, gradația pentru o normă întreagă, urmând a fi achitat proporțional cu timpul lucrat. Salariatul va beneficia de salariul de bază a postului vacant/temporar vacant.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri - conform prevederilor legale în vigoare;

b) indemnizații;

c) prestații suplimentare în bani;

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;

e) alte adaosuri

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

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

5. Data la care se plătește salariul este: **15 a lunii următoare**.

6. Metoda de plată: **virament bancar**



J. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de **20 zile lucrătoare**, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de **20 zile lucrătoare** pentru funcțiile de execuție și 45 de zile pentru funcțiile de conducere, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- d) alte clauze

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: în baza fișei de evaluare anuală întocmită conform legislație în vigoare.

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

O. Formarea profesională

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

P. Condițiile de muncă

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

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

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

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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



- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate) înregistrat sub nr. la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați

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



Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci
Contract Colectiv de Muncă
2024-2026



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

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

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

ANGAJATOR
SPITALUL MUNICIPAL „ANTON CINCU” TECUCI
reprezentant legal
MANAGER,

SALARIAT,
Nume și Prenume
Semnătura,

Am primit un exemplar,
Semnătura
Data

**Anexa 3.4. Pentru medicii care au C.I.M. cu normă întreagă cu unitatea unde efectuează
ORE DE CHEMARE DE LA DOMICILIU**

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP
PARȚIAL PENTRU ACTIVITATE PRESTATĂ ÎN
AFARA PROGRAMULUI DE LUCRU

încheiat și înregistrat sub nr. în registrul general de evidență a salariaților

3. Având în vedere existența contractului individual de muncă încheiat între salariața/ul și Spitalul Municipal Anton Cincu Tecuci;
4. Având în vedere necesitatea asigurării urgențelor medicale din cadrul Secției/Compartimentului
5. Având în vedere dispozițiile Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
6. Având în vedere dispozițiile OMS nr. 870/2004 privind aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar;

Se încheie prezentul contract individual de muncă cu timp parțial

O. Părțile contractului

Angajator - Persoană juridică **Spitalul Municipal Anton Cincu Tecuci**, cu sediul în Tecuci, cod fiscal 4322270, telefon 0236811608, reprezentat legal prin, **în calitate de MANAGER,**

Și

Salariata - doamna dr., domiciliată în localitatea, str., nr.



Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci
Contract Colectiv de Muncă
2024-2026



....., jud., posesoare a CI, seria, nr., eliberată la data de, CNP, având calitatea de prestator.

Au convenit să încheie prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții :

P. Obiectul contractului: îl constituie efectuarea orelor de chemare de la domiciliu, în timpul săptămânii, în zilele de repaus săptămânal, zile libere și de sărbători legale cu respectarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile sanitare publice din sectorul sanitar aprobat prin OMS nr. 870/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Orele de chemare de la domiciliu se vor efectua în afara normei legale de muncă, a programului normal de lucru de la funcția de bază și a gărzilor lunare efectuate în Secția

Q. Durata contractului;

j) Determinată de ... luni, începând cu data de și până la data de

R. Locul de muncă

Activitatea se desfășoară în cadrul **Secției/Compartimentului a Spitalului Municipal Anton Cincu Tecuci.**

S. Felul muncii

Funcția/meseria **MEDIC** conform Clasificării Ocupațiilor din România.

T. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în prezentul contract, fișa postului și actele normative de exercitare a profesiei de medic.

U. Durata muncii

1. Conform activității care necesită rezolvarea urgențelor medicale din Secția/Compartimentul a spitalului în afara programului de lucru de la norma de bază, în timpul săptămânii, în zilele de repaus săptămânal, în zilele libere și de sărbători legale, efectuate în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază și în afara activității din linia de gardă a Secției

2. **Pentru respectarea prevederilor legale și plata orelor**, activitatea de chemare de la domiciliu **va respecta următorii pași:**

- c. un alt medic sau personalul medical, solicită prezența acestuia de urgență, evidențiind în F.O.C.G. a pacientului, pe care o parafează;
- d. medicul se prezintă la solicitare, semnează în condica de prezență pentru gărzi sau într-o condică separată, sau în condica de prezență zilnică acolo unde nu este linie de gardă, la o poziție distinctă, la venire și la plecare, cu indicarea orelor de venire și de plecare;
- e. efectuează consultația/manevra/intervenția medicală atât timp cât este nevoie;
- f. consemnează în F.O.C.G. a pacientului, consultația/manevra/intervenția medicală efectuată, cu indicarea orelor de începere și de terminare a acestora și parafează;
- g. ține evidența acestor chemări într-un caiet separat, și anume:
 - i. data,
 - ii. numele pacientului,
 - iii. consultația/manevra/intervenția medicală,
 - iv. intervalul orar desfășurării consultației/manevrei/intervenției medicale,
 - v. semnează și parafează atât cel care a făcut solicitarea cât și medicul solicitat;



- h. la sfârșitul lunii după acest caiet se întocmește pontajul lunar, semnat de întocmit și verificat de către șeful secției (după caz), care e aprobat de către managerul unității și dat la plată la Biroul R.U.N.O.S.

Orele de chemare de la domiciliu se efectuează cu respectarea orelor de odihnă prevăzută de Codul Muncii – Lg 53/2003.

H. Salarizare:

1. **Salariul de bază brut lunar:** lei, gr., în funcție de care se determină dreptul salarial stabilit la litera H (1), având în vedere și prevederile Legii nr. 153/2017 și care va fi ajustat în funcție de modificările legislative ulterioare.

2. Plata orelor de chemare de la domiciliu se va face în funcție de activitatea prestată, conform Legii nr. 153/2017.

3. La tariful orar stabilit se adaugă un spor de maxim 75% pentru orele efectuate în cursul săptămânii și de maxim 100% pentru orele efectuate în zilele libere și sărbătorile legale așa cum se hotărăște trimestrial de către Comitetul Director cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate prin buget. Acest tarif orar poate fi modificat funcție de modificările legislației în materie.

4. Data la care se plătește salariul este 15 ale lunii următoare efectuării orelor.

I. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea în muncă

- a) Echipament individual de protecție
- b) Echipament individual de lucru
- c) Materiale igienico-sanitare
- d) Alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

J. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele **drepturi**:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă, orele de chemare de la domiciliu, vor fi salarizate cu tariful de ore de gardă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- d) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- e) dreptul de acces la formare profesională;

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

a) are obligația de a asigura rezolvarea urgențelor medicale la chemare din cadrul Compartimentului Neonatologie;

b) obligația de a consemna în condica de prezență, în pontaj și în FOCG a orelor de chemare;

c) obligația de a acorda consultații interdisciplinare la chemare, conform art. 58¹ din OMS 870/2004;

d) obligația de a respecta disciplina muncii;

e) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

f) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

g) obligația de a respecta secretul de serviciu.

h) obligația de a se supune **obiectivelor de performanță** individuale impuse, precum și **criteriilor de evaluare** a realizării acestora stabilite prin contractul individual de muncă nr.

.....
i) obligația de a respecta orice dispoziție a angajatorului, directă sau implicită care ține de buna desfășurare a activității unității sanitare și asigurarea actului medical continuu.

j) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale pacienților și celorlalți salariați;



Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci
Contract Colectiv de Muncă
2024-2026



k) obligația de a respecta ROI, ROF, CCM și orice alte dispoziții ale angajatorului în limita competenței;

7. Angajatorul are, în principal, următoarele **drepturi**

e) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

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

g) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

8. Angajatorului în revin, în principal, următoarele **obligații**

a) de a înmăna salariatului un exemplar din contractual individual de muncă anterior începerii activității;

b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, condițiile corespunzătoare de muncă;

d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

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

f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

g) să evalueze salariatul numai după **obiectivele de performanță** individuale impuse, precum și după **criteriile de evaluare a realizării** acestora.

LI. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. 137/07.10.2021 la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați.

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

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în 2 exemplare originale, câte unui pentru fiecare parte.

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

Angajator,
Reprezentant legal,

.....

.....

Salariat,

.....

Am primit un exemplar,

.....

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

Angajator,



Anexa 1 la Contractul de Muncă Individual

Subsemnatul(a) _____, născut(ă) la data de _____ în _____, CNP _____, posesor al B.I./C.I. seria _____ nr. _____, eliberat la data de _____, cu domiciliul stabil în localitatea _____, județul _____, str. _____ nr. _____ bl. _____ sc. _____ et. _____ ap. _____, salariat al Spitalului Municipal Anton Cincu Tecuci, având funcția de _____.

ACORD DE PRELUCRARE DATE CU CARACTER PERSONAL

Îmi exprim în mod expres consimțământul ca la nivelul spitalului – birourile abilitate, să prelucereze datele mele cu caracter personal, care sunt oferite de către mine sau de către terți cu care am fost în relații de muncă, în legătură cu apariția raporturilor de serviciu/muncă, precum și să colecteze și să prelucereze datele mele pe durata raporturilor de serviciu/muncă și pe perioada ulterioară stabilită expres de lege și să asigure limitarea accesului persoanelor neautorizate în spațiile destinate exclusive salariaților, precum și la locul de muncă, asigurând astfel protecția informațiilor de mai sus.

Îmi exprim în mod expres acordul/consimțământul ca SPITALUL MUNICIPIAL ANTON CINCU TECUCI să folosească datele de identificare cu caracter personal puse la dispoziție pentru întocmirea documentelor de angajare, a documentelor ce vizează raporturile de muncă și să le pună la dispoziție autorităților administrative competente, cu respectarea prevederilor legale.

Înțeleg că prelucrarea datelor personale se va realiza cu respectarea prevederilor Regulamentului UE nr. 679/2016 (GDPR) adoptat de Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene pentru aprobarea normelor privind protecția în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, precum și a normelor referitoare la libera circulație a acestui tip de date cu caracter personal.

Prin completarea prezentului formular, subsemnatul/a îmi exprim consimțământul expres și neechivoc, explicit și informat, asupra colectării, prelucrării și utilizării tuturor datelor mele personale, inclusiv a celor cu caracter special prevăzute în Regulament.

Data,

Semnătura,

DECLARAȚIE DE CONFIDENȚIALITATE

Am fost informat de specificul activității pe care urmează să o desfășor la locul de muncă și am luat cunoștință de prevederile Contractului Colectiv de Muncă, a Regulamentului de Ordine Interioară, a Regulamentului de Organizare și Funcționare și a prevederilor legale cu privire la păstrarea secretului de stat/a secretului de serviciu și confidențialitatea tuturor datelor medicale ale pacienților/a informațiilor legate de activitatea din spital.

Mă angajez să păstrez cu strictețe confidențialitatea, asupra tuturor datelor și informațiilor ce mi-au fost încredințate, să respect întocmai normele legate cu privire la evidențe, manipularea, păstrarea și furnizarea informațiilor, datelor și documentelor.

Sunt conștient că în cazul în care voi încălca dispozițiile legate privind confidențialitatea asupra activității desfășurate, divulgarea oricăror date și informații, voi răspunde administrativ, disciplinar, material, civil sau penal, în raport cu gravitatea faptei, potrivit legii și prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, Contractului Individual de Muncă etc.

Prezentul angajament se va completa personal de către fiecare salariat.

Data,

Semnătura,



ANEXA NR. 4 CATEGORIILE DE PERSONAL, LOCURILE DE MUNCĂ ȘI ACTIVITĂȚILE CARE BENEFICIAZĂ DE REDUCEREA DURATEI NORMALE A TIMPULUI DE LUCRU

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicina legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități: 6 ore/zi.
3. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
4. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
5. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale 7 ore/zi.
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.
7. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: 6 ore/zi
8. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în stațiile de sterilizare: 7 ore/zi.

B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, angajaților care-și desfășoară activitatea exclusiv la angajatorul Spitalul Municipal "Anton Cincu" Tecuci.

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie 1/2 l lapte/zi/persoană
3. Stații de sterilizare, Stelizare - Biberonerie din cadrul secției Neonatologie, personalul din Spălătorie și Bucătărie: 1 l apă minerală/pers/schimb
4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjarie: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
10. Magaziner: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană

În perioadele cu temperaturi ridicate extreme (peste +37 grade C sau, corelate cu condiții de umiditate mare), angajatorul trebuie să asigure următoarele măsuri minimale:

- A. Pentru ameliorarea condițiilor de muncă:
- a) reducerea intensității și ritmului activităților fizice;
 - b) asigurarea ventilației la locurile de muncă;
 - c) alternarea efortului dinamic cu cel static;



- d) alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer (pentru cei care lucrează în aer liber).
- B. Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților:
- a) asigurarea apei minerale adecvate, câte 2-4 litri/persoană/schimb;
- b) asigurarea echipamentului individual de protecție;
- c) asigurarea de dușuri.
- d) depistarea precoce a contraindicațiilor pentru munca la temperaturi crescute, în cadrul controlului medical periodic.

ANEXA NR. 5 NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPPLEMENTAR PE LOCURI DE MUNCĂ ȘI ÎN FUNCȚIE DE CONDIȚIILE DE DESFĂȘURARE A ACTIVITĂȚII

CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - a) dezinsecție, dezinsecție, deratizare;
 - b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
 - c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
 - d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
 - e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.
2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

CAPITOLUL 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
 - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
 - b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupațională) din unități, secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și vaccinurilor.
5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.



7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

8. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), în majoritatea timpului de lucru.

CAPITOLUL 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
3. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
4. Personalul care lucrează în activități de fizio-electromaso-termo-balneo-terapie.
5. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.
6. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie, ortopedie și toate secțiile de chirurgie, chirurgie intervențională și neurochirurgie

CAPITOLUL 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
2. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de nașteri/săli de nașteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în compartimentul de recuperare neurologică.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale

CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente TBC, SIDA, COVID 19 și de boli infecțioase.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de oncologie medicală, radioterapie, hematologie oncologică, neurologie, neurochirurgie, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, laboratoare de radioterapie.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie și neuromusculară.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI +UTS, de terapie acută și de terapie acută neurologică, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC) și care lucrează în activitatea de anestezie, dializă.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează, în asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanță și structurile de primire a urgențelor (UPU - SMURD, UPU, CPU) precum și operatorii-registratorii de urgență.

CAPITOLUL 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care își desfășoară activitatea în:



- a) unități nucleare de categoria I de risc radiologic;
- b) unități 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 disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.
2. Personalul care își desfășoară activitatea în:
 - a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
 - b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic;

CAPITOL 8

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru salariații nevazatori precum și cei încadrați în grade de invaliditate.

NOTĂ:

Salariații care se încadrează în două sau mai multe dintre situațiile prevăzute la cap. 1-7 inclusiv din prezenta anexa, vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.

ANEXA NR. 6 SPORUL DE VECHIME ÎN MUNCĂ

1. Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea 153/2017.
2. Coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.
3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), sunt următoarele:
 - gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.
4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.
5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

ANEXA NR. 7 ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE

- încălțăminte - 4/an;
- pantaloni - 5/an;
- fuste - 5/an;
- bluze - 5/an;



- halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;
- halate doc - 2/an;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- calote - 3/an;
- mănuși și măști - după necesități;
- șorțuri - după necesități;
- cizme de cauciuc - după necesități;
- cască de protecție - după necesități;
- ochelari de protecție - după necesități;
- centură de siguranță - după necesități.

Materiale igienico - sanitare

- a) se acordă întregului personal
 - săpun - 1 / lună/persoană
 - hârtie igienică - 1 / lună/persoană
 - perii de unghii - 1 / an/persoană
- b) substanțe dezinfectante de uz personal în cantitatea necesară următorului personal:
 - instalator sanitar
 - spălătoreasă
 - personalului de la stația de colectare, depozitare și neutralizare deșeuri medicale
 - personalului de la rampa de gunoi
 - personalului de curățenie

Angajatorul va lua măsuri tehnico-organizatorice pentru evitarea sau reducerea riscurilor de accidentare și/sau de afectare a sănătății salariaților/accidentare a pacienților, determinate de manipularea manuală a pacienților imobilizați, ținând cont de faptul că manipularea repetată a greutăților poate prezenta riscuri, în special de afecțiuni dorso-lombare, ținând cont de solicitările secțiilor

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, inclusiv la nivel de sector, 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). În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

Art. 1. (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;



- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

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

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

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

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

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

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.

(11) În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.



(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

Art. 2. (1) Angajatorul va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

(2) În cadrul instituției, angajatorul va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) La nivelul instituției, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

(4) Prevederile prezentului ghid se aplică tuturor angajaților, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru.

(5) Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același sex. În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor dispune măsurile prevăzute în cuprinsul ghidului.

(6) Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu, între conducerea instituției și angajați, dar nu în mod exclusiv. Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime). Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

(7) Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

Secțiunea I - HĂRȚUIREA SEXUALĂ

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

(2) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ca trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

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



Art. 2. (1) Angajatorul, împreună cu reprezentanții organizației sindicale semnatare, vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

(2) Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat. Analiza plângerii va fi făcută de către Comisia permanentă constituită la nivelul unității în baza Hotărârii nr. 970/2023

(3) Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, aduse spre cunoștința angajatorului în scris, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

Art. 3. Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

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

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

Art. 4. Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

Art. 5. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.

Art. 6. Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.

Art. 7. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

Art. 8. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

Art. 9. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

Art. 10. Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.

Art. 11. Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

Art. 12. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

Art. 13. În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

Art. 14. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.



Secțiunea II – HĂRȚUIREA PSIHOLAGICĂ (MOBBING-ul)

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

Art.2. Se considera a fi hărțuire psihologică la locul de munca (mobbing) următoarele fapte (fără a fi o enumerare limitativă):

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

b) acte de hartuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hartuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atragând după sine (în cele mai multe cazuri) o demisie forțată.

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

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

Art.3. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera mobbing-ul la locul de munca și va face public faptul că încurajează sesizarea tuturor cazurilor de hartuire psihologică, indiferent cine este ofensatorul;

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

Art.4. Persoana care se considera hartuită psihologic (mobbing) va sesiza faptele printr-o plângere în scris care va conține relatarea detaliată a acestora și care va fi depusă la secretariatul unității.

Art.5. Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire constituită la nivelul unității în baza Hotărârii nr. 970/2023, va analiza în termen de 30 de zile de la data sesizării, plângerea depusă la secretariatul unității.

Art.6. La nominalizarea Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire se va ține seama de:

1. echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbați, în funcție de specificul domeniului de activitate;
2. conduita etică și profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărțuire;
3. nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și conducătorul unității;
4. după caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariaților;
5. nevoia de a include persoane cu competențe în domeniu, respectiv expert/tehnician egalitate de șanse;
6. posibilitatea de a introduce în cadrul echipei un expert extern.

Art.7. Dacă, în urma cercetării, se stabilește vinovăția "hărțuitorului" se vor aplica sancțiuni corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei, finalizate prin elaborarea, în scris, a unui raport.



Art.8. Măsurile/sanctiunea vor fi comunicate în scris și reclamantului și reclamatului.

Art.9. Orice fel de represalii, în urma unei sesizări de mobbing atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate.

Art.10. In cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

Art.11. Organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă are dreptul să inițieze o investigație în urma unei sesizări scrise depuse la secretariatul unității dacă are motive să considere că are loc un act de mobbing, și dacă reclamantul nu are curaj să o depună (să rămână anonim).

Secțiunea III – HĂRȚUIREA MORALĂ

Art. 15.

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

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

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

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

Art. 16.

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

(2) Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

Art. 17.

(1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Art. 18.

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

(2) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.



Art. 19.

(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinate de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluării prevăzute la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

Art.20 Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

- a) manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- b) insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/ homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- c) folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- d) comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjenală sau suferință;
- e) atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- f) efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează viața privată a unei persoane;
- g) întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;
- h) avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- i) sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit.
- j) răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate și religie sau credință)

Art.21. Nu constituie hărțuire la locul de muncă dacă persoană presupusă agresoare:

- a) supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;
- b) ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- c) ia măsuri disciplinare rezonabile;
- d) dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;
- e) solicită actualizări sau rapoarte;
- f) aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

Art. 22. Angajatul care se confruntă cu hărțuirea morală la locul de muncă, poate urma următorii pași:

- a) să aibă o discuție amiabilă cu persoana care îl hărțuiește și să-i pună în vedere încetarea hărțuirii, pentru că în caz contrar încalcă legea;



- b) să sesizeze această situație superiorului ierarhic al agresorului;
- c) dacă în urma discuției/discuțiilor nu reușește să schimbe modul de relaționare cu persoana agresoare, salariatul agresat poate recurge la formularea plângerii oficiale, în scris, către conducerea unității, către Consiliul Național privind Combaterea discriminării și/sau instanța de judecată, după caz.
- d) dacă nu are curajul să aibă o discuție cu agresorul, salariatul se poate adresa sindicatului din care face parte, care va asista/reprezenta salariatul în soluționarea amiabilă a situației și va formula în locul angajatului, plângerea oficială către instituțiile competente (inclusiv angajator), în cazul în care acțiunea de hărțuire nu încetează.

Art.23. Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Art.24. Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

Art.25. În cazul în care există o sesizare de hărțuire morală a unui salariat, se va aplica procedura cercetării disciplinare prevăzută la Anexa nr. 10 a prezentului contract colectiv de muncă.

Art.26. (1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.

(2) Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

Art.27. (1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Art.28. Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Art.29. (1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinate de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivelul unității și accesibile într-un sistem centralizat.

Secțiunea IV- PREVENIREA DISCRIMINARII

Art. 1. Sindicatul semnatar al prezentului contract desemnează reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Art. 2. Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate/hărțuite sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

Art. 3. Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod



obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art. 4. Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați/hărțuiți, să formuleze sesizări/ reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art. 5. Organizația sindicală semnatară a prezentului contract are un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și poate, la cererea persoanelor discriminate/hărțuite, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

ANEXA NR. 9 PROCEDURA CERCETĂRII DISCIPLINARE PREALABILE

Art. 1 (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

Art. 2 Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de constituire a comisiei de cercetare disciplinară.

2. Comisia de cercetare disciplinară prealabilă dispune convocarea în scris a salariatului. Convocarea trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, faptele susceptibile a fi încălcat deontologia profesională, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.

3. În convocare i se aduce la cunoștință că își poate formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și de a prezenta probe în apărarea sa, inclusiv martori, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este sau asistat de apărător ales.

4. Convocarea la ședința comisiei de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data ședinței la care este convocat (excluzând perioada de concediu de odihnă sau medical). În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia și prin emailul comunicat angajatorului.

5. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

6. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.

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

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

9. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.



10. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

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

12. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

13. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

14. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.

15. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 3

(a) În cazul unui salariat care a săvârșit o abatere disciplinară cu consecințe grave, ce pun în situația în care angajatorul are indicii temeinice privind necorespunderea profesională, acesta poate analiza posibilitatea suspendării CIM-ului pentru necorespundere profesională până la încheierea cercetării disciplinare.

(b) Procedura suspendării CIM-ului în cazurile menționate la alin. (a) va fi stabilită în Regulamentul intern.

(c) În situația în care salariatul se dovedește nevinovat, respectiv suspiciunea angajatorului se dovedește neîntemeiată, salariatul are dreptul la plata tuturor drepturilor salariale pe perioada suspendării, în baza hotărârii judecătorești.

Art.4 Prezenta procedură face parte de drept din Regulamentul intern ale unității careia îi 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 unitate.

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi

Art. 1

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

Art. 2

(1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

(2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat sau împreună

(3) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat



Art. 3

Pentru a asigura protecția 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 și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.

(2) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

(3) În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Art. 6

(1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.

ANEXA NR. 11 PROCEDURA DE INFORMARE ȘI CONSULTARE

Nota de fundamentare

În conformitate cu art. 4 și 5 din Directiva nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană statele membre încredințează partenerilor sociali la nivel corespunzător (sector de activitate, grup de unități, întreprindere sau unitate), sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor.

Având în vedere art. 6 din Legea Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților :

(1) *Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.*

(2) *Contractele și acordurile prevăzute la alin. (1), precum și orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispozițiilor art. 2 alin. (2).*

Ținând cont că Legea 467/2006 prevede măsuri doar pentru întreprinderi și unități iar Directiva 14/2002 stabilește obligativitatea, în special, să se promoveze și să se consolideze informarea la fiecare nivel iar consultarea „la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat” (art. 4 alin. 4 lit. b din Directiva 14/2002)

O acțiune complementară, parte a dialogului social, o constituie introducerea unui management participativ, respectiv a unei forme de participare a salariaților, prin intermediul organizațiilor



sindicale, la managementul unității, luând în considerare necesitatea lărgirii cadrului de dialog social raportat la indicatorul EPI II (European Participation Index).

Părțile au convenit instituirea Procedurii de informare și consultare, având următorul conținut:

Art. 1

Prezenta anexă are ca obiectiv instituirea unei proceduri de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

Art. 2

La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții lucrătorilor lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont atât de interesele Ministerului Sănătății, în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății, ale angajatorilor cât și ale salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 3

Procedurile privind informarea, consultarea și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea unităților sanitare sunt adoptate de fiecare unitate, în conformitate cu prevederile Legii 476/2006 și ale prezentei anexe.

Art. 4.

(1) Reprezentanții angajatorilor au obligația să informeze și să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă la nivel de unitate;
- c) eventualele decizii care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale individuale sau colective, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului unității.

(2) Informarea se face în timp util, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților organizațiilor sindicale enumerate la art. 1 să examineze problema în mod adecvat și să pregătească consultarea.

Art. 5

Consultarea are loc:

- a) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;
- b) astfel încât să permită reprezentanților organizațiilor enumerate la art. 1 să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- c) la cel puțin 3 zile lucrătoare de la transmiterea informațiilor furnizate de reprezentanții angajatorului.
- d) În mod regulat trimestrial sau, ori de câte ori este nevoie în interiorul acestui interval, la inițiativa reprezentanților angajatorilor.

Art. 6

Consultarea privind eventualele decizii menționate la art. 4 alin. 1 lit. c. impune obligatoriu negocierea unui acord.

Art. 7

Reprezentanții organizațiilor sindicale prevăzute la alin. 1, ce își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare, beneficiază în cursul exercitării funcțiilor lor de protecție și garanții care să le permită să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 62/2011 – Legea dialogului social cu modificările și completările ulterioare.



Art. 8

Cheltuielile necesare informării și consultării se suportă de fiecare organizație din sumele colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat.

Art. 9

Reprezentanților organizațiilor de la alin. 1, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al angajatorului, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreeată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate și va fi retribuit corespunzător din sumele menționate la art. 9.

Art. 10

Derularea unei sesiuni de informare și consultare a salariaților cu încălcarea prevederilor prezentei proceduri se consideră nulă, angajatorul fiind obligat să inițieze reluarea acesteia.

Art. 11

Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie abatere disciplinară și sancționează potrivit normelor aplicabile.

Art. 12

Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie contravenție și se sancționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

Art. 13

Prezenta procedură se completează cu dispozițiile Directivei nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Legii Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

ANEXA NR. 12 PROCEDURA STABILIRII TURELOR/REPARTIZĂRII SALARIAȚILOR PE TURE

Nota de fundamentare

Introducerea acestei proceduri este imperios necesară pentru combaterea numărului tot mai mare de abuzuri care ne-au fost sesizate și pentru clarificarea acestei activități, în acord cu principiile etice și cu prevederile legale.

Pentru remedierea situației și asigurarea egalității de șanse se instituie următoare procedură privind stabilirea turelor/repartizarea salariaților pe ture:

Art. 1

Anterior repartizării salariaților pe ture se analizează următoarele aspecte:

(1) Impactul anumitor prevederi legale, care conduce la imposibilitatea ca unii salariați să desfășoare muncă de noapte, inclusiv gărzi.

a) Salariații care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte dovedite cu certificat medical sau cu fișa aptitudini eliberat de medicul de medicina muncii;

b) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte; dacă solicită.

c) Salariații care au program redus pe bază de certificat medical;



(2) Principiile de drept ce trebuie respectate în repartizarea salariaților pe ture, fiind aplicabil deplin drept cel puțin principiul egalității de tratament a tuturor salariaților.

Art. 2

Anterior repartizării salariaților pe ture sunt obligatorii:

(1) Stabilirea necesarului de personal pe fiecare tură. În acest sens, vor fi avute în vedere următoarele aspecte:

- a. Situațiile în care este necesar mai mult personal în turele de dimineață;
 - b. Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflux mai mare de pacienți.
- (2) Stabilirea disponibilului de personal pe toată durata anului, luând în considerare atât impactul concediilor de odihnă și a altor concedii ce pot fi prevăzute cât și o estimare, bazată pe experiența ultimilor 5 ani, a incidenței evenimentelor neprevăzute și a impactului acestora asupra disponibilului de personal.
- (3) Stabilirea anumitor condiții speciale de distribuție a salariaților pe ture în funcție de gradul profesional, competență și experiență.
- (4) intervalul legal dintre două zile consecutive de lucru.

Art. 3

În urma aplicării procedurii prevăzută la art. 1 rezultă numărul de salariați ce pot efectua muncă de noapte iar în urma aplicării procedurii prevăzute la art. 2 este stabilit necesarul de personal pentru fiecare tură.

Art. 4

- (1) Aplicarea procedurii menționată la art. 1, alin. (2), respectiv respectarea principiului egalității de tratament, determină necesitatea unor distribuții proporționale a salariaților pe fiecare dintre ture.
- (2) Calculul distribuției salariaților, pentru a se verifica respectarea prevederilor alin. (1) se efectuează semestrial și anual.
- (3) Calculul prevăzut la alin. (2) trebuie să ia în considerare o serie de variabile cum ar fi: numărul de ture de noapte efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte în zilele de weekend și în sărbătorile legale efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte efectuate în zilele cu aflux mare de pacienți.
- (4) Nivelul de referință al aplicării prevederilor alin. (2) și alin. (3) îl constituie existența unei distribuții proporționale a salariaților în cele trei ture, în zilele de sărbători legale și în perioadele uzuale pentru concediile de odihnă (de regulă perioadele de vacanță).

Art. 5

- (1) În situații bine determinate, cum ar fi desfășurarea unor activități de formare, probleme personale, salariații pot solicita derogări de la respectarea acestui principiu.
- (2) Derogările pot fi încadrate în două categorii:
- a) Derogări care defavorizează salariații care le solicită raportat la principiul egalei distribuirii a turelor. Aceste derogări pot fi acceptate de angajator la solicitarea motivată a salariaților. Atât solicitarea cât și acceptarea trebuie să îmbrace o formă scrisă.
 - b) Derogări care defavorizează alți salariați. Aceste derogări pot fi acceptate doar cu acordul, consemnat în scris al salariaților ce urmează a fi defavorizați.

Art. 6

- (1) Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate secțiile.
- (2) Nerespectarea prezentei proceduri poate atrage sancțiuni disciplinare asupra celor vinovați.
- (3) Regulile enunțate în prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu și la organizarea graficelor de gardi din unitate.

Art. 7

- (1) Obligația monitorizării modului în care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a constituirii unei baze de date (letrice și/sau electronice), a corectărilor abaterilor de la ea revine:
- a. Directorului medical pentru graficele de gardi ale medicilor, personalului de specialitate.



Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci
Contract Colectiv de Muncă
2024-2026



b. Șefilor de secții/compartimente pentru graficele de lucru a personalului medico-sanitar (cu excepția personalului prevăzut la lit. a) și auxiliar sanitar din toate secțiile/compartimentele/laboratoarele spitalului.

c. Sefului serv.adm-tiv pentru graficele de lucru ale muncitorilor din subordinea acestuia..

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul unității sanitare se constituie o bază de date care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.

(1) Obligatia monitorizarii modului in care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a constituirii unei baze de date (letrice si/sau electronice), a corectarilor abaterilor de la ea revine:

a. Directorului medical pentru graficele de gardi ale medicilor, personalului de specialitate.

b. Directorului de îngrijiri pentru graficele de lucru a personalului medico-sanitar (cu excepția personalului prevăzut la lit. a) și auxiliar sanitar din toate secțiile/compartimentele/laboratoarele spitalului.

c. Sefului serv.adm-tiv pentru graficele de lucru ale muncitorilor din subordinea acestuia.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul fiecărei secției se constituie o bază de date în format letric și/sau electronic care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.

Art. 8

În monitorizarea aplicării prezentei proceduri și corectarea abaterilor de la ea reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă au următoarele roluri:

a) Au dreptul de monitorizare a aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea situației;

b) Au acces la baza de date centralizată prevăzută la art. 7 alin. 2;

c) Au dreptul de a solicita cercetarea disciplinară a celor vinovați de încălcarea prezentei proceduri.

d) Au dreptul să utilizeze procedura avertizorului de integritate raportat la prezenta procedură.

ANEXA NR. 13 ACTUL ADIȚIONAL la Contractul Individual de Muncă, privind pregătirea profesională a personalului

ACTUL ADIȚIONAL nr. ... /la Contractul Individual de Muncă înregistrat în Registrul General de Evidență al Salariaților sub nr.privind pregătirea profesională a personalului

Astăzi, data, între :

1. Părțile contractante:

1.1. Angajatorul: Persoană juridică **SPITALUL MUNICIPAL „ANTON CINCU”** cu sediul în **TECUCI, str. Costache Conachi, nr. 35, cod fiscal 4322270**, telefon **0236 812 440**, reprezentată legal prin, în calitate de **MANAGER**,

și

1.2. Salariatul(a): Dl/D-na, domiciliat(ă) în localitatea, str., nr., posesor al Cărții de Identitate, seria, nr., eliberată la data de, cnp

Secția :

Funcția :

denumit/ă în continuare CURSANT

2. Obiectul actului adițional:

2.1 Angajatorul, pentru realizarea obiectului său de activitate, inițiază și finanțează _____, conform _____, participarea salariatului/ei la un stagiul



Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci
Contract Colectiv de Muncă
2024-2026



de formare profesională cu durată de _____ cu scoaterea _____ din activitate a salariatului/ei ca urmare a participării salariatului/ei la cursurile organizate de _____, în vederea obținerii calificării de _____.

2.2 Participarea la curs se realizează cu scoaterea _____ din activitate a salariatului/ei, pe perioada desfășurării cursului, perioadă în care contractul individual de muncă este _____.

2.3 Pe perioada vacanțelor școlare, salariatul/a este _____.

2.4 Perioada de practică se va efectua _____.

3. Durata actului adițional:

Durata actului adițional este de _____, cu începere de la data de _____.

4. Perioada de suspendare:

Perioada de suspendare a contractului este _____.

5. Obligațiile părților:

5.1 Angajatorul se obligă:

a). Să finanțeze _____ cursul de formare profesională, respectiv să suporte cheltuielile de școlarizare, cazare și masă;

b). Să plătească cursantului o indemnizație lunară fixă echivalentă cu _____ (în cazul suspendării contractului de muncă), respectiv suma de _____ lei/luna. Pe perioada desfășurării cursului, angajatorul se obligă să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze cele datorate de cursant;

c). Să acorde salariatului concediu de odihnă proporțional cu perioada efectiv lucrată în unitate pe perioada vacanțelor școlare;

d). Să recupereze integral valoarea cheltuielilor ocazionate de formarea profesională, dacă din motive din indisciplină sau din lipsa de interes, cursantul nu promovează examenul de absolvire sau pleacă din unitate înainte de împlinirea a 3 ani de la obținerea diplomei.

5.2 Salariatul se obligă:

a). Să realizeze la timp și în bune condiții pregătirea profesională și să aibă o conduită corespunzătoare în perioada frecventării cursului, să nu absenteze decât în cazuri temeinic motivate, dar nu mai mult de 10% din numărul de ore alocate pregătirii;

b). Să lucreze după absolvirea cursului o perioadă de _____ în cadrul unității, pentru a valorifica experiența și cunoștințele dobândite;

c). Salariatului i se va reține _____ din salariu, ca garanție, pe toata perioada școlarizării, garanție ce i se va restitui la expirarea celor _____ ani;

d). Să anunțe inițiatorul despre intenția sa de a întrerupe formarea profesională din motive personale și să suporte în acest caz contravaloarea cursului;

e). În cazul în care are inițiativa încetării contractului individual de muncă înainte de expirarea celor _____ ani prevăzuți la punctul b sau dacă contractul de muncă încetează din motive disciplinare, sau încetează ca urmare a arestării preventive pe o perioadă mai mare de 60 de zile a condamnării prin hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat o interdicție de exercitare a profesiei, salariatul/a se obligă să suporte toate cheltuielile determinate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită (art. 198 alin. 3 și 4 din Legea nr. 53/2003).



f). După încheierea stagiului de formare profesională, salariatul va întocmi un raport prin care va informa managerul unității despre activitățile desfășurate și informațiile obținute; deasemeni va aduce și la cunoștința colegilor care desfășoară același tip de activitate.

6. Valoarea cursului

Valoarea cursului de formare profesională pentru perioada de luni/zile de studiu este de _____ lei.

7. Răspunderea părților

7.1 Încălcarea obligațiilor prevăzute în prezentul act adițional atrage după sine suportarea despăgubirilor de către partea în culpă.

7.2 Forța majoră exonerează de răspundere partea care o invocă, numai la nivelul și pe durata pentru care îndeplinirea obligațiilor a fost afectată de acea situație.

8. Dispoziții finale

Orice neînțelegeri apărute între părți pe durata derularii prezentului act adițional vor fi soluționate pe cale amiabilă, iar dacă acest lucru nu este posibil, părțile se vor adresa instanței de judecată competente potrivit legii.

Prezentul act adițional se încheie în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, prezentul act adițional făcând parte integrantă din contractul individual de muncă.

ANGAJATOR
SPITALUL MUNICIPAL „ANTON CINCU” TECUCI
reprezentat legal prin
MANAGER,
.....

SALARIAT,
AM PRIMIT UN EXEMPLAR

.....

ANEXA NR. 14 MĂSURI DE ARMONIZARE A VIEȚII PROFESIONALE CU VIAȚA DE FAMILIE

Nota de fundamentare

Armonizarea vieții profesionale cu viața de familie este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, identificarea unora dintre măsuri într-o anexă special destinată constituind unul din pașii necesari pentru creșterea calității vieții profesionale. Angajatorul trebuie să încurajeze echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Predictibilitatea programului de muncă este parte integrantă a măsurilor de armonizare a vieții profesionale cu viața de familie. Predictibilitatea programului de muncă se realizează în special prin afișarea graficului de lucru cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

Secțiunea I - ABSENȚELE MOTIVATE RECUPERATE

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



(3) Evidența zilelor de absență motivate precum și recuperarea acestora va fi în responsabilitatea sefului de structură.

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

Solicitarea absenței motivate se face obligatoriu, prin mesaj scris, către seful ierarhic, înainte de intrarea la programul de lucru, cererea scrisă fiind depusă ulterior până la întocmirea pontajului lunar. În acest caz cererea va fi avizată de seful ierarhic al structurii respective și îndosariată la nivelul secției. Această modificare va fi regăsită și în graficul de lucru. Pe pontajul lunar aceasta absență va fi menționată cu inițialele AM (absență motivată) respectiv RAM (recuperare absență motivată). Recuperarea absenței motivate se va face în maximum 30 de zile de calendaristice de la data acordării.

(5) În situația în care, starea de sănătate a salariatului care se află în timpul programului de lucru, se deteriorează (boala/accident) și ulterior obține certificat de concediu medical, acesta va fi pontat în concediu medical în ziua respectivă iar pe pontajul lunar se va menționa expres intervalul orar lucrat doar pentru justificarea activității.

Secțiunea II – PROTECTIA MATERNITAȚII

Art. 1. Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c) salariatul se află în concediu paternal.

Art. 2. La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Art. 3. La revenirea la locul de muncă salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

Secțiunea III.- CONCEDIUL DE ÎNGRIJITOR

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

(2) Solicitarea scrisă a salariatului trebuie să cuprindă inclusiv documentele doveditoare ale calității prevăzute la alin. 1).

(3) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

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

(5) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care



beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului

la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(6) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(7) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(8) În sensul alin (1) prin „rudă”, se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl, ruda până la gradul II inclusiv. Prin „persoană” se înțelege soțul/soția și orice persoană care are calitatea de afin sau partener de viață/rudele partenerului, până la gradul II inclusiv.

Secțiunea IV – CONCEDIUL PATERNAL

Art.1 (1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

(2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

(3) În vederea acordării concediului paternal și a indemnizației aferente, se asimilează lucrătorilor persoanele care desfășoară activitate pe baza unor contracte de management și de administrare încheiate potrivit Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Art.2. Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata al petiționarului. –

Art.3. (1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Art.4. Tatăl copilului nou-născut, care participa efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu paternal plătit de 15 zile lucrătoare, prin majorarea duratei concediului paternal de 10 zile lucrătoare cu încă 5 zile lucrătoare, dacă a participat la cursul de puericultură ținut de medicul de familie al tatălui și a obținut atestatul de absolvire.

Art.5. În cazul în care tatăl are studii de specialitate (medic, asistent medical) nu mai este necesară absolvirea cursului de puericultura, ci numai obținerea atestatului eliberat de medicul de familie

Art.6. Indemnizația pentru concediul paternal plătit, egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de bază.

Art.7. (1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.



(4) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Lucrătorii și persoanele prevăzute la alin. 4 pot cumula dreptul la concediul paternal plătit cu dreptul la zile de concediu pentru nașterea unui copil, prevăzut de prezentul contract și aplicabile categoriei de personal din care fac parte.

Art.8. (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.

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

Art.9. (1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.

(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

Secțiunea V – ACORDAREA TICHETELOR DE CREȘĂ

Art.1. (1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(2) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.

(3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Art.2. (1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.

(2) Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

(3) Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art.3. Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:



- numele și adresa emitentului;
- perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;
- interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute

la art. 18 alin. (2);

- numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

Secțiunea VI – FLEXIBILIZAREA PROGRAMULUI DE LUCRU

Art. 1. (a) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

a¹) 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.

a²) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

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

Art.2. (1) Fiecare salariat are dreptul să beneficieze de cel puțin 10 zile lucrătoare din concediul de odihnă plătit într-una din următoarele perioade: în timpul vacanțelor copiilor, în perioada sărbătorilor de iarnă sau în sezonul estival.

(2) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) se face cu respectarea principiilor egalității de șanse și cu aplicarea regulilor prevăzute la Procedura de organizare a turelor.

(3) Verificarea respectării prevederilor alin. (1) și (2) se face prin raportare cel puțin la ultimii 5 ani lucrați sau prin raportare la întreaga perioadă lucrată pentru salariații angajați în ultimii 10 ani.

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

Art.4. Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Art.5. (1) Toți salariații care lucrează în ture, la solicitarea lor, au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice, cu condiția asigurării activității.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate, cu condiția asigurării activității

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficilor lunare de activitate.

Art.6. Personalul din conducerea unității trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoirilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt.



Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Art. 7. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru constituie discriminare.

Art.8. Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător

(1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.

(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.

Art.9. Concediul de odihnă neefectuat

(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

ANEXA NR. 15 PROCEDURA PRIVIND ORGANIZAREA ȘI EFECTUAREA GĂRZILOR ÎN AFARA PROGRAMULUI NORMAL DE LUCRU

Nota de fundamentare

Ținând cont de proporția medicilor în cadrul salariaților din sistemul sanitar, de rata scăzută de sindicalizare a medicilor din România, de condițiile legale privind obținerea reprezentativității, se impune protejarea drepturilor medicilor la nivel de sector de activitate.

În acest sens invocăm *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective ratificată prin Legea 112/1992* conform căreia:

Conform art. 2 lit. a) *termenul de negociere colectivă are în vedere fixarea condițiilor de muncă și angajării* ori este evident că timpul de lucru, timpul de odihnă, elementele salarizării, durata concediului de odihnă etc. sunt elemente obligatorii, condiții de muncă avute în vedere la angajare și stabilite de Codul Muncii.

Art. 5 alin. 2 lit. a) *negocierea colectivă să fie posibilă pentru toți cei ce angajează și pentru toate categoriile de lucrători din ramurile de activitate vizate de prezenta convenție.*

Conform art. 17 alin. 3 lit. m din *Codul Muncii* angajatorul are obligația expresă privind „*indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului*” Este evident că în lipsa unui contract colectiv la nivel de unitate angajatorul este în imposibilitatea de a îndeplini obligația legală și nu este suficient informarea salariatului privind nenumăratele acte normative aplicabile. Această prevedere a fost instituită în favoarea salariatului, contractele colective de muncă grupând în general toate prevederile legale într-un singur act, astfel încât salariatul să își cunoască drepturile și obligațiile privind raporturile de muncă. Cu alte cuvinte condițiile de muncă ale medicului ce efectuează gardzi suplimentare trebuie reglementate prin contract colectiv de muncă la nivel de sector pentru a acoperi toate situațiile.

Din interpretarea art. 8, cap. 2, Anexa II din Legea 153/2017: „*Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gardzilor în unitățile publice din sistemul sanitar se aprobă prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.*” rezultă următoarele:



- Stabilește o interdependență legală și obligatorie între Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sistemul sanitar și Contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.

- Este obligatorie consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, pentru elaborarea Regulamentului.

- Regulamentul privind efectuarea gărzilor este un act juridic subsecvent, deoarece presupune aprobarea, prin ordin de ministru, numai după consultarea părților semnatare ale CCM la nivel de sector (presupune un CCM semnat și în vigoare, pentru că altfel legiuitorul ar fi precizat doar organizațiile sindicale reprezentative)

- CCM la nivel de sector fiind un act juridic inițial (primar), față de Regulament, trebuie să conțină minim o anexă care să reglementeze cadrul general privind gărzile. Dacă ar fi fost altfel, adică dacă CCM nu trebuie să reglementeze efectuarea gărzilor atunci legiuitorul n-ar fi stabilit această ordine a consultării și aprobării Regulamentului.

- Actul juridic subsecvent elaborat și aprobat în baza actului inițial urmează soarta actului primar, astfel că după fiecare Contract colectiv de muncă la nivel de sector este obligatorie consultarea organizațiilor sindicale pentru elaborarea și aprobarea unui nou regulament.

Art. 1. Personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează gărzi pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se salarizează cu tariful orar stabilit prin lege.

Art. 2 Gărzile efectuate de medici în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se efectuează prin încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial.

Art. 3 Contractul de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă este guvernat de principiile libertății muncii, părțile angajându-se să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea respectării acestui principiu.

Art. 4 Pentru gărzile efectuate în condițiile prevăzute la art. 2 în vederea asigurării continuității asistenței medicale medicii beneficiază, proporțional cu timpul lucrat, de toate drepturile salariaților cu normă întreagă.

Art. 5 Medicii care nu au contract individual de muncă cu unitatea sanitară care organizează serviciul de gardă și care la nivelul acestei unități desfășoară activitate numai în linia de gardă vor încheia cu această unitate sanitară publică un contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă și vor beneficia numai de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă, stabilite conform prevederilor acestui articol. Salariul de bază se stabilește pentru funcția și gradul profesional în care aceștia sunt confirmați prin ordin al ministrului sănătății, corespunzător vechimii în muncă și se utilizează pentru stabilirea tarifului orar.

Art. 6 Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde suplimentar, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul Muncii, următoarele:

(1) Durata muncii exprimată în fracțiuni de normă reprezentând numărul maxim de ore pe lună, număr care trebuie să fie mai mic decât durata normală a contractului individual de muncă cu normă întreagă;

(2) Repartizarea programului lunar conform graficelor lunare de gardă, întocmite de conducerea secției/compartimentului cu acordul salariatului și aprobate de conducerea unității. Distribuirea orelor de gardă este inegală - ore de zi și ore de noapte;

3) condițiile în care se poate modifica programul individual de lucru respectiv schimbul de gardă numai în situații cu totul deosebite, cu acordul salariatului sau la cererea sa, cu avizul șefului de secție/compartiment și cu aprobarea unității;

4) interdicția de a efectua ore suplimentare față de cele prevăzute în CIM - ul cu timp parțial aferent gărzilor, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.



Art. 7

(1) Medicii care efectuează ore de gardă înaintea sau în continuarea normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază au dreptul de a nu lucra continuu mai mult de 24 de ore.

(2) Medicii care efectuează gardzi în sectorul public de sănătate au dreptul de a avea liber după gardă cel puțin 24 de ore.

(3) De la prevederile alin. (1) și (2) din prezentul articol se poate deroga în interesul asigurării continuității asistenței medicale doar în baza cererii exprese/acordului expres din partea angajatului.

(4) Modul concret de organizare a activității precum și completarea orelor aferente normei legale de muncă se stabilesc de șeful fiecărei structuri medicale și se aprobă de conducerea unității sanitare.

Art. 8 Perioada desfășurată în activitatea de gardă reprezintă vechime în muncă și în specialitate.

Art. 9 Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură, conform art. 106 din Codul Muncii, de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

Art.10

(1) Salariul de bază lunar brut din cadrul contractului individual de muncă pentru gardzile suplimentare se stabilește în funcție de tariful orar, proporțional cu durata muncii, respectiv cu fracțiunea de normă prevăzută în cadrul contractului individual de muncă pentru gardzile suplimentare, stabilit cf. legii.

(2) În cadrul contractului individual de muncă pentru gardzile suplimentare medicii beneficiază de toate sporurile pentru condiții de muncă prevăzute de legislația în vigoare, prin raportare la salariul de bază prevăzut în cadrul contractului individual de muncă pentru gardzile suplimentare.

(4) În cadrul contractului individual de muncă pentru gardzile suplimentare va fi menționat cuantumul acordat pentru următoarele sporuri: sporul de gardă, sporul pentru lucrul în zilele libere legale.

(5) De asemenea, în cadrul contractului individual de muncă pentru gardzile suplimentare medicii beneficiază de drepturile de hrană prevăzute de normele legale în vigoare.

Art.11 În cazul în care medicul va realiza mai puține ore decât fracțiunea de normă stabilită în contractul individual de muncă pentru gardzile suplimentare, respectând graficul lunar de gardzi, acesta nu poate fi sancționat disciplinar pentru nerealizarea fracțiunii de normă.

Art.12 Contractul individual de muncă pentru gardzile suplimentare va cuprinde drepturile și obligațiile salariatului privind sănătatea și securitatea în muncă cu menționarea echipamentelor de protecție și a materialelor necesare pentru desfășurarea activității, respectând prevederile Contractului colectiv de muncă la nivelul sectorului bugetar Sănătate.

Art.13

(1) Perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

(2) Perioada de preaviz în cazul demisiei va fi negociată între părți, cu respectarea termenelor în vigoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată și cu modificările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil.

ANEXA NR. 16 - PROCEDURA ALCOOLEMIEI

Art. 1. În cazul în care un salariat constată că un alt salariat din cadrul Spitalului Municipal "Anton Cincu" Tecuci - aflat în timpul programului de lucru - este sub influența băuturilor alcoolice sau a substanțelor halucinogene sau cu efect similar care produc tulburări comportamentale, va anunța șeful ierarhic superior al persoanei (suspicionate) asupra posibilului



consum de alcool/substanțe halucinogene, care va anunța reprezentantul Compartimentului Prevenire și Protecție, în vederea stabilirii consumului de alcool/substanțe halucinogene;

Art.2. După finalizarea programului de lucru al șefului de serviciu/birou/sectie/tura/reprezentantul Compartimentului Prevenire și Protecție, se va anunța seful de secție/birou/serviciu/etc. din secția din care provine persoana suspectată și medicul de gardă (care înlocuiește managerul);

Art.3. În vederea stabilirii alcoolemiei/consumului de substanțe halucinogene, se vor deplasa la CPU - CAMERA DE GARDĂ unde se vor recolta probe biologice, respectându-se procedura aplicată recoltării probelor biologice, folosindu-se truse standard sigilate, plata acestora fiind suportată de către angajator;

Art.4. Recoltarea probelor biologice de la persoanele asupra cărora planează suspiciunea de consum de alcool/substanțe halucinogene, în vederea determinării alcoolemiei sau a prezenței în organism a produselor ori a substanțelor stupefiante ori a medicamentelor cu efecte similare acestora, denumită în continuare „recoltarea probelor biologice”, este asimilată urgențelor medicale și nu poate fi refuzată de către personalul medical din CPU - CAMERA DE GARDĂ;

Art.5. Identificarea persoanei de la care sunt recoltate probele biologice se realizează în baza ecusonului de la echipamentul de lucru (în prima fază), certificată ulterior de prezentarea unui act de identitate. În cazul în care nu prezintă ecuson/carte de identitate, identificarea se va face de către un coleg de serviciu din secția în care lucrează sau orice alt coleg din unitate care-l poate identifica;

Art. 6. Determinarea, în vederea probațiunii consumului de alcool sau a prezenței în organism a produselor sau substanțelor stupefiante sau a medicamentelor cu efecte similare acestora, se realizează numai în laboratorul de toxicologie din cadrul Serviciului clinic de Medicină Legală;

Art.7. Recoltarea probelor biologice în vederea stabilirii alcoolemiei sau a prezenței în organism a substanțelor halucinogene/droguri se va face în cel mai scurt timp posibil de la sesizarea șefului ierarhic al persoanei suspecte de consum de alcool sau substanțe halucinogene;

Art. 8. Rezultatele obținute în urma determinărilor de laborator efectuate asupra probelor biologice prelevate vor fi înscrise în buletinul de analiză toxicologică, elaborat de către serviciul de toxicologie al unității;

Art.9. Pentru determinarea alcoolemiei, precum și în vederea estimării retroactive a alcoolemiei, se vor recolta două probe de sânge la interval de o oră una față de cealaltă;

Art.10. Pentru determinarea prezentei în organism a substanțelor halucinogene sau a substanțelor al căror efect îl constituie tulburările comportamentale, se recoltează:

- a) o probă de sânge în cantitate de 20 ml;
- b) o probă de urină în cantitate de cel puțin 20 ml, care de regulă se recoltează după proba de sânge, chiar și după un oarecare interval de timp necesar acumulării urinei, va fi recoltată în flaconul special din trusa standard.

Art.11. În cazul în care persoana de la care sunt recoltate probele biologice solicită și recoltarea contraprobelor biologice, se vor utiliza concomitent două truse standard, costurile aferente fiind suportate de solicitant;

Art.12. Recoltarea probelor biologice se va face de către asistentul medical din CPU-CAMERA DE GARDĂ aflat în timpul programului de lucru, conform graficului;

Art. 13. Procesul verbal pentru recoltarea probelor biologice va fi întocmit și semnat de către medicul CPU-SMURD care a consultat și în prezența căruia s-a recoltat, asistentul medical care a recoltat, persoana care a făcut sesizarea și persoana căreia i s-a recoltat;



Art.14. In cazul în care salariatul asupra căruia planează suspiciunea de consum de alcool/substanțe halucinogene se prezintă la CPU-CAMERA DE GARDĂ, dar refuză recoltarea probelor biologice, salariatul va fi examinat de către medicul din CPU-CAMERA DE GARDĂ, care va completa procesul verbal, menționând ceea ce a constatat în urma consultului, procesul verbal va fi semnat de către medicul CPU-CAMERA DE GARDĂ care a efectuat consultul, asistentul medical CPU-CAMERA DE GARDĂ care a constatat refuzul recoltării și persoana care refuză recoltarea probelor. Dacă aceasta refuză să semneze procesul verbal, se va consemna în procesul verbal acest lucru;

Art.15. In cazul în care salariatul asupra căruia planează suspiciunea de consum de alcool/substanțe halucinogene se sustrage sau refuză să se deplaseze la CPU-CAMERA DE GARDĂ:

a) Se va întocmi procesul verbal de către persoana care a sesizat consumul de alcool/substanțe halucinogene (halena alcoolică, mers ebrios, etc.) care va și semna alături de șeful ierarhic superior al persoanei suspicinate și de către reprezentantul Compartimentului Prevenire și Protecție (pentru tura de dimineață);

b) Pentru sesizările făcute în afara orelor de program ale reprezentantului Compartimentului Prevenire și Protecție, procesul verbal de refuz/sustragere de la recoltare probe biologice va fi semnat de persoana care a făcut sesizarea și de medicul de gardă, care substituie managerul pe perioada absenței acestuia din unitate;

Art.16. In situația în care, după desigilarea trusei standard, persoana în cauză refuză sau se sustrage recoltării probelor biologice, se vor completa în mod corespunzător rubricile respective din procesul-verbal de recoltare a probelor biologice, aflat în trusa standard, ce va fi semnat de către medicul CPU-CAMERA DE GARDĂ, asistentul medical CPU-CAMERA DE GARDĂ, persoana care a sesizat consumul, precum și de către persoana respectivă, dacă aceasta nu refuză să semneze procesul verbal (în caz contrar se va menționa în procesul verbal);

Art.17. Procedura cercetării disciplinare se declanșează, în toate cazurile, în termenul prevăzut de lege, începând odată cu înregistrarea procesului verbal de constatare a refuzului sau sustragerii de la recoltarea probelor biologice sau de la înregistrarea sesizării scrise a șefului de secție/asistentului sef/birou etc., prin care se comunică unității potențialul consum de alcool/substanțe cu efect halucinogen;

Art.18. (1) In cazul în care salariatul se sustrage sau refuză recoltarea probelor biologice, sancțiunea aplicabilă este desfacerea contractului individual de muncă;

(2) In cazul în care rezultatul probelor prelevate confirmă consumul de alcool, sancțiunea aplicabilă va fi:

- a) până la 0,4% alcool în sânge - reducerea salariului cu 10% pe o perioadă de 3 luni;
- b) peste 0,4% alcool în sânge - desfacerea contractului individual de muncă;
- c) la a doua abatere - desfacerea contractului individual de muncă, indiferent de concentrația de alcool din sânge;

(3) In cazul în care salariatul, deși nu prezintă semne vizibile ale consumului de alcool sau substanțe halucinogene, este acuzat de consumul acestora, dar fără a se intenționa probațiuni din partea unității, salariatul poate apela CPU-CAMERA DE GARDĂ pentru prelevarea probelor biologice conform prevederilor de mai sus, costul trusei standard fiind suportat de către salariat;

(4) Salariatul care prezintă semne clare de consum de alcool/substanțe halucinogene nu va fi pontat de la ora constatării comportamentului rezultat în urma consumului de alcool/substanțe halucinogene. Acesta va fi „internat” în camera de supraveghere a CPU-CAMERA DE GARDĂ, până ce starea îi va permite să se deplaseze acasă;



(5) Șeful de secție va face demersurile necesare pentru substituirea lui la locul de muncă. Dacă consumul de alcool/substanțe halucinogene se constată după ora 15, va fi anunțat medicul de gardă din secția respectivă.

Angajatorul - Spitalul Municipal "ANTON CINCU" Tecuci:

Sindicatul "Solidaritatea Sanitară" Tecuci



Cuprins

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE	1
CAPITOLUL II - CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	4
II.1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	4
II.2. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	10
II.3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	12
II.4. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	13
II.5. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	16
CAPITOLUL III CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ	23
CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE	29
CAPITOLUL V TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	32
CAPITOLUL VI PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR MEMBRI AI SINDICATULUI SEMNATAR AL PREZENTULUI CONTRACT	40
CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ.....	43
CAPITOLUL VIII DREPTURILE ORGANIZAȚIEI SINDICALE SEMNATARĂ A PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ	47
ANEXA NR. 1 APLICAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNITĂȚII	52
Capitolul I - Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unității/instituției	52
Capitolul II - Procedura de negociere și încheiere a contractului colectiv de muncă la nivelul unității....	52
ANEXA NR. 2 REGULAMENTUL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMISIEI PARITARE LA NIVEL DE UNITATE	54
ANEXA NR. 3 MODELE CADRU ALE CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ	54
Anexa 3. 1 MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	55
Anexa 3. 2 MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL PENTRU ACTIVITATEA DE GARDĂ	60
Anexa 3.3. CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ timp parțial, perioadă determinată	66
Anexa 3.4. Pentru medicii care au C.I.M. cu normă întreagă cu unitatea unde efectuează	70
ORE DE CHEMARE DE LA DOMICILIU.....	70
ANEXA NR. 4 CATEGORIILE DE PERSONAL, LOCURILE DE MUNCĂ ȘI ACTIVITĂȚILE CARE BENEFICIAZĂ DE REDUCEREA DURATEI NORMALE A TIMPULUI DE LUCRU.....	75
ANEXA NR. 5 NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPLIMENTAR PE LOCURI DE MUNCĂ ȘI ÎN FUNCȚIE DE CONDIȚIILE DE DESFĂȘURARE A ACTIVITĂȚII	76
ANEXA NR. 6 SPORUL DE VECHIME ÎN MUNCĂ.....	78
ANEXA NR. 7 ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE	78
ANEXA NR. 8 PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII.....	79
Secțiunea I - HĂRȚUIREA SEXUALĂ	81
Secțiunea II – HĂRȚUIREA PSIHOLOGICĂ (MOBBING-ul)	83
Secțiunea III – HĂRȚUIREA MORALĂ	84
Secțiunea IV- PREVENIREA DISCRIMINĂRII.....	86
ANEXA NR. 9 PROCEDURA CERCETĂRII DISCIPLINARE PREALABILE.....	87
ANEXA NR. 10 PROCEDURA PRIVIND PROTECȚIA SALARIAȚILOR DIN SĂNĂTATE ÎMPOTRIVA AGRESIUNILOR LA LOCUL DE MUNCĂ.....	88
ANEXA NR. 11 PROCEDURA DE INFORMARE ȘI CONSULTARE.....	89
ANEXA NR. 12 PROCEDURA STABILIRII TURELOR/REPARTIZĂRII SALARIAȚILOR PE TURE	91
ANEXA NR. 13 ACTUL ADIȚIONAL la Contractul Individual de Muncă, privind pregătirea profesională a personalului.....	93
ANEXA NR. 14 MĂSURI DE ARMONIZARE A VIEȚII PROFESIONALE CU VIAȚA DE FAMILIE	95
ANEXA NR. 15 PROCEDURA PRIVIND ORGANIZAREA ȘI EFECTUAREA GĂRZILOR ÎN AFARA PROGRAMULUI NORMAL DE LUCRU	100
ANEXA NR. 16 - PROCEDURA ALCOOLEMIEI	102