



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA CONSTANTA

Nr.22760/9894 SCCMMRM/09.08.2024

Către: SPITALUL ORASENESC CERNAVODA

Ref: Contract colectiv de munca valabil in perioada 09.08.2024 - 09.08.2026

Urmare a cererii dumneavoastra nr.5167/05.08.2024 inregistrata la Inspectoratul Teritorial de Munca Constanta sub nr.22760/9894 SCCMMRM/08.08.2024, cu privire la solicitarea inregistrarii contractului colectiv de munca incheiat intre SPITALUL ORASENESC CERNAVODA si SINDICATUL "SANITAS" CONSTANTA, va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul unic de evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Constanta la nr.1290 din data de 09.08.2024.

Va rugam sa aveti in vedere ca in conformitate cu prevederile art.105 alin.(4) si (5) din Legea nr.367/2022 - Legea dialogului social - " Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin.(1)-(3) sunt lovite de nulitate. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1)-(3) revine angajatorului ".

Becheanu Marian

Inspector Sef
Inspectoratul Teritorial de Munca Constanta

Ionita Gabriel

Inspector Sef Adjunct Relatii de Munca

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

str. Decebal nr.13C, Constanta, jud. Constanta
Tel.: +4 0241 69 39 51; Fax: +4 0241 69 43 17
itmconstant@itmconstant.ro
www.itmconstant.ro | www.romania2019.eu

INSPECTIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA CONSTANTA

Ionita Eugenia

Sef Serviciu Contracte Colective de Muncă si Monitorizare Relatii de Muncă

Calina Adriana

Inspector de munca

Serviciul Contracte Colective de Muncă si Monitorizare Relatii de Muncă

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protectia datelor), informatiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse in acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanelor/persoanelor menționate ca destinatar/destinatori si altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ai primit acest document in mod eronat, va adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului)

Str. Decabal nr.13C, Constanta, jud. Constanta

Tel.: +4 0241 69 39 51; Fax: +4 0241 69 43 17

itmcconstantia@itmcconstantia.ro

www.itmcconstantia.ro | www.romania2019.eu

DOȘAR NR. 3138/3/2023

ROMÂNIA
TRIBUNALUL BUCUREȘTI SECȚIA A IV-A CIVILA

Sentința civilă nr. 14/FED

SEDINȚA PUBLICĂ DIN DATA DE 28.02.2024

TRIBUNALUL CONSTITUIT DIN:

PREȘEDINTE: Bogdan Petru-Nicolae Ionescu

GREFIER: Veronica Costea

Pe rol se află soluționarea cererii de chemare în judecată formulată de petenta Federația Sanitas din România, cauza având ca obiect reprezentativitate sindicat.

La apelul nominal făcut în ședința publică a răspuns petenta Federația Sanitas din România prin vicepreședinte Ciocan Mircea, datele de identificare fiind consemnate în caietul grefierului de ședință, care depune la dosar delegație.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care prezintă pe scurt obiectul cauzei, stadiul judecării, modul de îndeplinire a procedurii de citare, după care,

Petenta prin reprezentant depune la dosar delegație și taxa judiciară de timbru în cuantum de 100 lei.

Tribunalul ia act că la termenul de azi se depune delegați și taxa de timbru în cuantum de 100 de lei.

Tribunalul constată că este primul termen de judecată cu părțile legal citate, motiv pentru care pune în discuție competența.

Petenta prin reprezentant apreciază că tribunalul este competent material și teritorial să soluționeze prezenta cauză.

Tribunalul în temeiul art.132 Cod procedură civilă raportat la art.54 alin.3 din Legea nr.367/202, constată că este competentă material și teritorial în soluționarea prezentei cauze.

Nemaifiind cereri prealabile formulate, excepții de invocat Tribunalul acordă cuvântul pe probe.

Petenta prin reprezentant solicită încuviințarea probei cu înscrisurile anexate cererii de chemare în judecată.

Tribunalul încuviințează, proba cu înscrisurile anexate cererii de chemare în judecată constatând administrată proba la acest termen de judecată.

Nemaifiind cereri prealabile de formulat, excepții de invocat sau probe de administrat, Tribunalul constată încheiată cercetarea judecătorească și acordă cuvântul pe fonul cauzei.

Petenta prin reprezentant solicită admiterea cererii de chemare în judecată astfel cum a fost formulată și să se constate reprezentativitatea Federația Sanitas din România la nivelul sectorului de negociere colectivă "Sănătate".

Tribunalul reține dosarul spre soluționare.

Deiberând asupra cauzei civile de fața, Tribunalul constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului București Secția a IV-a Civilă sub nr. 3138/3/2024 la data de 31.01.2024, petenta Federația Sanittas din România a solicitat ca prin hotărârea ce se va pronunța să se reprezenteze activitatea Federației Sanittas din România la nivelul sectorului de negociere colectivă "Sănătate".

În motivare a arătat, în esență, că Federația SANITAS din România este organizație sindicală constituită conform Legii nr. 54/1991 și Deciziei civile nr. 18A/24.02.1994, având organizată județene în toate cele 41 de județe și Municipiul București, precum și un unitar statut și organului colectiv de conducere au avut loc cu ocazia Conferinței a XIX-a a Federației SANITAS din 5 mai 2023 și a Congresului al IX-lea din data de 6 septembrie 2021, modificări ce au fost consemnate în registrul unități al federațiilor sindicale de pe lângă Tribunalul București, secția a IV-a și a V-a civilă, conform sentințelor nr. 22FFED/19.06.2023 și nr. 5FFED/04.02.2022.

Federația SANITAS a dobândit reprezentativitatea la nivelul sectorului de activitate "Sănătate. Activități sanitare-veterinare", conform sentinței civile nr. 7/R27FFED, pronunțată de Tribunalul București, secția a V-a civilă la data de 13.08.2020, valabilă până la data de 13.08.2024.

În temeiul dispozițiilor art. 184 din Legea dialogului social, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale emite Ordinul nr. 2311/2023 privind stabilirea sectorelor de negociere colectivă și a codurilor CABN de 4 cifre aferente acestora, precum și aprobarea Procedurii de încadrare în sectorul de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1064 din 24 noiembrie 2023.

Potrivit acestui din urmă Ordin, au fost realizate unele modificări asupra sectorelor de negociere colectivă "Sănătate", având nr. 51 în cuprinsul Anexei nr. 1 la Ordinul nr. 2311/2023. Aceste modificări, inclusiv dar fără a se limita la renumerotarea acestora precum și la stabilirea codurilor CABN din 4 cifre, reprezintă fundamentul prezentei cereri, prin care solicităm ca instanța să constate reprezentativitatea Federației Sanittas din România în contextul expus anterior.

Astfel, potrivit dispozițiilor art. 54 lit. B din Legea dialogului social, "Sunt reprezentative organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- B. la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități:
 - a) au statut legal de federație sindicală;
 - b) au independență organizațională și patrimonială;
 - c) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unități;

după caz;

De asemenea a solicitat a se avea în vedere îndeplinirea celor trei condiții expuse anterior, în acord cu înscrisurile anexate. În acest sens, învederând faptul că Federația SANITAS are Statut legal de Federație sindicală, este independentă din punct de vedere organizatoric și patrimonial, conform dispozițiilor Statutare, iar organizațiile sindicale membre ale Federației cumulează, la data depunerii prezentei cereri, un număr de 77.691 membri, reprezentând 24,70 % din numărul total de salariați din sectorul de negociere colectivă.

Analizând cererea de chemare în judecată, pe baza probelor administrate și a dispozițiilor legale, reține următoarele:

Potrivit art. 79 alin. 1 punctul B din Legea nr. 367/2022 „Sunt reprezentative organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții: B. la nivel de sector de negociere colectivă: a) au statut legal de patronat/federație patronală; b) au independență organizatorică și patrimonială; c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților/lucrătorilor sectorului de negociere colectivă, cu excepția angajaților/lucrătorilor din sistemul bugetar”, iar conform art. 80 lit. B „Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale se face astfel: B. la nivel de sector de negociere colectivă: a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de către patronat sau federația patronală și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere, după caz; b) copii ale documentelor de aderare la patronat sau la federația patronală; c) situație cumulativă, semnată de reprezentantul legal al federației patronale, cuprinzând lista unităților membre; d) certificat eliberat de Inspecția Muncii, privind numărul de angajați/lucrători ai unităților cuprinse în lista prevăzută la lit. c), pe baza informațiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecției Muncii cu registrele generale de evidență a salariaților depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit; e) sectorul de negociere colectivă și numărul de angajați/lucrători din sectorul de negociere colectivă din sistemul privat la nivelul căruia se solicită reprezentativitatea, conform adresei Institutului Național de Statistică”.

Tribunalul constată că au fost depuse la dosar toate dovezile prevăzute de art. 80 lit. B din Legea nr. 367/2022. Astfel, au fost depuse: copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de către patronat sau federația patronală și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere, după caz; copii ale documentelor de aderare la federația patronală; situație cumulativă, semnată de reprezentantul legal al federației patronale, cuprinzând lista unităților membre (f. 25); certificate eliberate de Inspecția Muncii, privind numărul de angajați/lucrători ai unităților cuprinse în lista prevăzută la lit. c), pe baza informațiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecției Muncii cu registrele generale de evidență a salariaților depuse de angajatori; sectorul de negociere colectivă și numărul de angajați/lucrători din sectorul de negociere colectivă din sistemul privat la nivelul căruia se solicită reprezentativitatea, conform adresei Institutului Național de Statistică (f. 24).

Din înscrisurile menționate rezultă că numărul de angajați ai unităților membre ale petentei este de 77.691 din 314.520, reprezentând astfel 24,20% din numărul mediu de salariați pentru Sectorul de negociere colectivă nr. 51 – Sănătate.

Tribunalul constată că petenta a atașat dovezile depunerii la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate (f. 58-61), conform art. 81 alin. (1) din Legea nr. 367/2022.

Pe cale de consecință, având în vedere considerentele expuse, tribunalul va admite cererea și
va constata reprezentativitatea petentei la nivel de negociere colectivă pentru Sector 51 - Sănătate,
fiind îndeplinite condițiile prevăzute de lege în acest sens, astfel: are statut legal de federație
sindicală; are independență organizatorică și patrimonială; are ca membri patroni ale căror unități
cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților/lucrătorilor sectorului de negociere colectivă.
Conform art. 81 alin. (2) din Legea nr. 367/2022, „După constatarea reprezentativității
federațiilor sau confederațiilor patronale, Tribunalul București va înscrie în registrul special
prevăzut la art. 68 alin. (1) data hotărârii de admitere a cererii de constatare a reprezentativității”.

PENTRU ACESTE MOTIVE ÎN NUMELE LEGII HOTĂRĂȘTE:

Admite cererea formulată de petenta Federația Sănitas din România cu sediul în
București, str. Horățiu nr. 13, sector 1.
Constata reprezentativitatea petentei Federația SĂNITAS din România la nivel de
sector de negociere colectivă nr. 51 - Sănătatea
Cu apel în termen de 30 zile de la comunicare, cererea de apel care se depune la
Tribunalul București - Secția a IV-a.
Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței,
astăzi 28.02.2024.

PREȘEDINTE
Bogdan Petru-Nicolae Ionescu

GREFIER
Veronica Costea

TRIBUNALUL BUCUREȘTI
SECȚIA A IV-A CIVILĂ

Prezența copie este conformă cu originalul
afiat în dosarul acestui Tribunal Nr. 3-138/3/23
Se legalizează de noi

Grefier

TRIBUNALUL BUCUREȘTI
SECȚIA A IV-A CIVILĂ
Definitivă la data de 21.03.2024
Eliberat azi, 21.03.2024

Scutitel

ROMANIA
JUDEȚUL CONSTANTA
ORAȘUL CERNAVODA
PRIMAR

DISPOZIȚIE NR. 231
privind numirea d-lui Sponoche Marius Ion în funcția de conducere de manager al
Spitalului orășenesc Cernavoda

Primarul orașului Cernavoda, județul Constanța, Negoită Liviu-Cristian
Motivarea în fapt și în drept:

- Prin referatul înregistrat sub nr. 21481/14.06.2023, se propune numirea d-lui Sponoche Marius Ion în funcția de conducere de manager al Spitalului orășenesc Cernavoda în conformitate cu art. 176 alin (4) și art. 177 alin (2) din Legea nr. 95/2006, pe o perioadă de maximum 4 ani, având în vedere Hotărârea nr. 6/07.06.2023 a Consiliului de Administrație a Spitalului orășenesc Cernavoda, prin care CA a luat act de rezultatul final al concursului pentru ocuparea funcției de manager al Spitalului orășenesc Cernavoda, precum și Procesul Verbal nr. 3873/24.05.2023 privind rezultatul final al concursului pentru ocuparea postului de manager, persoană fizică a Spitalului orășenesc Cernavoda, prin care a fost declarat admis d-l Sponoche Marius Ion cu media 9,38.
- Art. 176 alin (4) și art. 177 alin (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății modificată
- OUG Nr. 162/2008 din 12 noiembrie 2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății Publice către autoritățile administrației publice locale
- HOTĂRÂRE Nr. 529/2010 din 2 iunie 2010 pentru aprobarea menținerii managementului asistenței medicale la autoritățile administrației publice locale care au desfășurat faze-pilot, precum și a Listei unităților sanitare publice cu paturi pentru care se menține managementul asistenței medicale la autoritățile administrației publice locale și la Primăria Municipiului București și a Listei unităților sanitare publice cu paturi pentru care se transferă managementul asistenței medicale către autoritățile administrației publice locale și către Primăria Municipiului București, actualizată și modificată.

În temeiul art. 155, alin. (1) lit d, art 157 și art. 196 alin (1) lit b) din OUG 57/2019, privind Codul administrativ

DISPUN:

Art.1 (1) Începând cu data de 14.06.2023, dl Sponoche Marius Ion este numit în funcția de conducere de manager al Spitalului orășenesc Cernavoda, jud. Constanța, pe o perioadă de maximum 4 ani, respectiv până cel mult la data de 13.06.2027.

(2) Dl Sponoche Marius Ion – manager al Spitalului orășenesc Cernavoda, își va desfășura activitatea pe o perioadă de maximum 4 ani, cu respectarea prevederilor legale în vigoare, în baza Contractului de management nr. 21479/14.06.2023.

(3) Dl Sponoche Marius Ion, manager al Spitalului orășenesc Cernavoda, face parte din comitetul director al spitalului conf. art. 181 alin (1) din Legea nr. 95 privind reforma în domeniul sănătății modificată, și își asumă toate obligațiile legale ce decurg din această lege.

Art.2 Cu drept de contestație în termen de 30 de zile de la comunicare la primarul orașului Cernavoda. În situația în care sunt persoane nemulțumite de soluționarea contestației se poartă adresa Tribunalului Constanța în conformitate cu prevederile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004.

Art.3 Prezenta dispoziție se comunică: Spitalului Orășenesc Cernavoda (Compartiment RUNOS), D-lui Sponoche Marius Ion, Direcției Servicii și Administrație Publică și Prefectului Județului Constanța.

Data emiterii: 14.06.2023

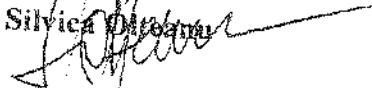
Primar,
Liviu-Cristian Negoiță

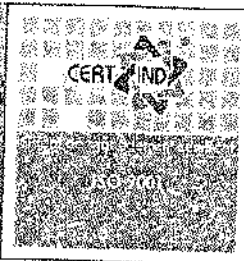
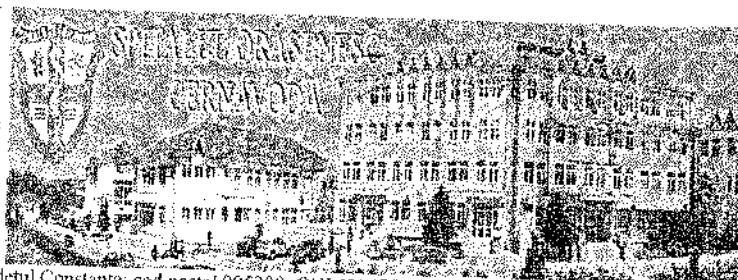
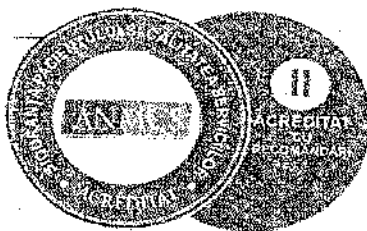


Contrasemnează pentru legalitate,

Secretar,

Silvica Ostoianu





Cernavodă, str. Gheorghe Doja nr. 1A județul Constanța, cod poștal 905200; CUI 4304754; Telefon Secreteariat: 0787 265 833 Telefon fisier: 0241 237812;
e-mail: spitalcernavoda@yahoo.com ; secretariat1@spitalul-cernavoda.ro ; www.spitalul-cernavoda.ro ; Operator de date Numar Registrul General 37840 ;
Certificat ISO SR EN ISO 9001:2015

DECIZIA Nr.93

din 22.07.2024

Ec.Sponoche Marius-Ion - Manager al Spitalului Orăşenesc Cernavodă,
numit prin Dispoziția Primarului orașului Cernavodă nr.231/14.06.2023.

Având în vedere:

- Convocatorul de negociere al Contractului colectiv de muncă, la nivel de unitate al Spitalului Orăşenesc Cernavodă;
- Regulamentul de Organizare și Funcționare al spitalului;

În conformitate cu

- Legea nr.367/2022 Legea dialogului social,

În temeiul

- art.40, lit.c din Legea nr.53/2003.

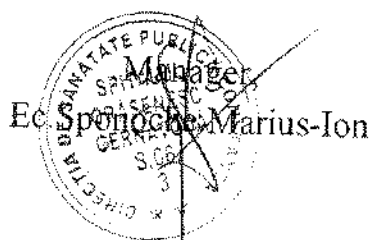
DECIDE

Art.1 Începând cu data emiterii prezentei se împuternicesc:

- **Ec.Sponoche Marius-Ion – Manager**
 - **Dr.Andrei Beatrice-Ioana – Medic coordonator spital,**
- să îndeplinească toate formalitățile necesare în vederea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate al Spitalului Orăşenesc Cernavodă, pentru perioada 2024-2026.

Art.2 Semnarea Contractului colectiv de muncă, se va face de către domnul manager Ec.Sponoche Marius-Ion.

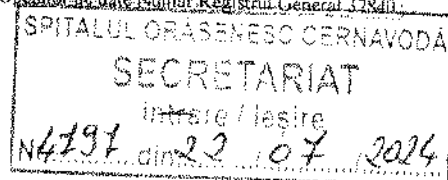
Art.3 Cu ducerea la îndeplinirea prezentei decizii persoanelor menționate la art.1.



Avizat pentru legalitate,
C.J. Racu Constantin



Cernavoda, str. Gheorghe Doja nr. 1A Judetul Constanta, cod postal 905200; CUI 4304754; Telefon Secretariat: 0787 265 833 Telefon fisier: 0241 237812;
e-mail: spitalcervavoda@yahoo.com; secretariat@spitalul-cernavoda.ro; www.spitalul-cernavoda.ro; Operator de date Numar Registrul General 378411;
Certificat ISO SR EN ISO 9001:2015



CATRE

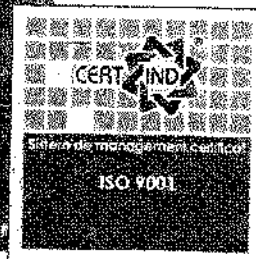
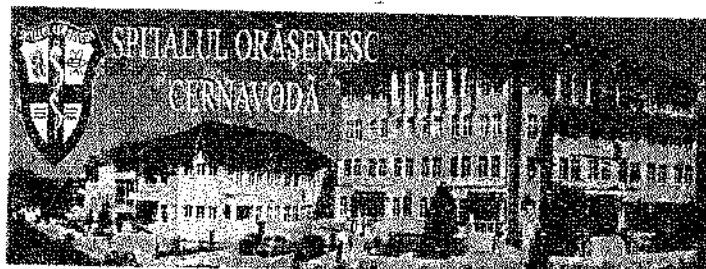
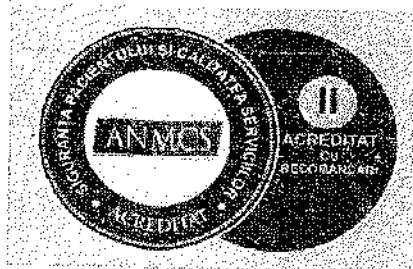
DOMNUL MANEA NICOLAE – PRESEDINTE SINDICAT SANITAS
CONSTANTA

Avand in vedere prevederile art. 97, art. 98, art. 102 si art. 107 din legea 367 /2002 privind dialogul social , cu modificarile si completarile ulterioare, prin prezenta va invitam in data de 30.07.2024 ora 10:00 la sediul Spitalului Oraseesc Cernavoda din Str. Gheorghe Doja, nr. 1 A, Oras Cernavoda, Judet Constanta in vederea demararii negocierii contractului colectiv de munca.

Totodata avem rugamintea ca la aceasta intalnire sa depuneti actele care atesta capacietatea de negociere .

Cu consideratie,


MANAGER,
EC SPONOCHE MARIUS ION



Cernavoda, str. Gheorghe Doja nr.1A județul Constanța; cod postal 905200; CUI 4304754; Telefon Secretariat: 0787 265 833 Telefon fisier: 0241 237812;
e-mail: spitalcernavoda@yahoo.com ; secretariat@spitalul-cernavoda.ro ; www.spitalul-cernavoda.ro ; Operator de date Numar Registrul General 37840 ;
Certificat ISO SR EN ISO 9001:2015

DECIZIA Nr. 93

din 22.07.2024

EC.SPONOCHE MARIUS – Manager al Spitalului Orășenesc Cernavoda, numit prin Dispoziția Primarului Orasului Cernavoda nr. 231/14.06.2023

Avand in vedere :

- Convocatorul de negociere a Contractului colectiv de munca contractului colectiv de munca la nivel de unitate al Spitalului Orasenesc Cernavoda
- Regulamentul de Organizare si Functionare al spitalului;

in conformitate cu

- Legea 367/2022 Legea dialogului social,

in temeiul

- art.40, lit.c din Lg.53/2003;

DECIDE:

Art.1. incepand cu data emiterii prezentei se imputernicește:

- SPONOCHE MARIUS ION - manager;
- ANDREI BEATRICE – medic coordonator spital,

sa îndeplineasca toate formalitățile necesare în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de munca la nivel de unitate al Spitalului Orasenesc Cernavoda, pentru perioada 2024 – 2026.

Art.2. Imputernicitii vor putea depune și ridica acte, vor putea formula orice cereri vor crede de cuviință în numele Spitalului Orasenesc Cernavoda, vor semna în numele și pentru Spitalul Orasenesc Cernavoda toate actele necesare, semnăturile fiindu-le opozabile.

Art. 3. Comunicarea se face prin predarea deciziei persoanelor desemnate la art. 1 pe baza de semnatura, imediat dupa emitere, prin grija Compartimentului secretariat.

Art. 4. Decizia poate fi contestată la Tribunalul Constanta în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 5. Cu ducerea la îndeplinirea prezentei decizii se persoanele mentionate la art. 1.

Manager,
EC.SPONOCHE MARIUS



Avizat pentru legalitate,
C.J. RACU CONSTANTIN



PROCES- VERBAL

Nr. 1 / 30.07.2024

Încheiat astăzi 30.07.2024 la sediul Spitalului Orășenesc Cernavodă cu ocazia demarării negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

La întâlnire s-au prezentat, în baza adresei Spitalului Orășenesc Cernavodă de convocare a părților în vederea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, următorii:

Din partea Spitalului Orășenesc Cernavodă:

- Ec. Sponoche Marius Ion – Manager;
- Dr. Andrei Beatrice – Director Medical

Din partea Sindicatului SANITAS Constanța:

- Manea Nicolae – Președinte Sindicat Sanitas Constanța;
- Tudor Cătălin – Președinte interimar filială Sanitas Constanța - Spitalul Orășenesc Cernavodă;

Conducerea Federației Sanitas face dovada reprezentativității depunând în acest sens Hotărârea Judecătorească de constatare a reprezentativității.

Conducerea Spitalului Orășenesc Cernavodă prezintă Ordinul de numire în funcția de manager a domnului ec. Sponoche Marius Ion.

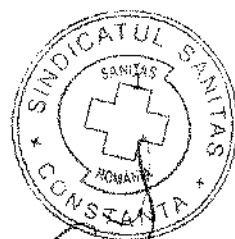
Părțile prezintă prin împuterniciri scrise componența nominală a echipelor desemnate să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Conducerea unității pune la dispoziția reprezentanților Sindicatului SANITAS Constanța, în conformitate cu prevederile Legii 367/2022, următoarele acte:

- situația economico-financiară la zi.
- situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă.

Părțile, de comun acord, convin ca ședința următoare de negociere să se desfășoare în data de 02.08.2024 la sediul Spitalului Orășenesc Cernavodă.

Drept pentru care a fost încheiat prezentul proces verbal, astăzi 30.07.2024, în 3 exemplare originale câte unul pentru fiecare parte și unul pentru depunerea documentației la ITM Constanța.



PROCES- VERBAL

Nr. 2 / 02.08.2024

Încheiat astăzi 02.08.2024 la sediul Spitalului Orășenesc Cernavodă cu ocazia negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

La ședință au participat următorii:

Din partea Spitalului Orășenesc Cernavodă:

- Ec. Sponoche Marius Ion – Manager;
- Dr. Andrei Beatrice – Director Medical

Din partea Sindicatului SANITAS Constanța:

- Manea Nicolae – Președinte Sindicat Sanitas Constanța;
- Tudor Cătălin – Președinte interimar filială Sanitas Constanța - Spitalul Orășenesc Cernavodă;

Negocierea se face pe modelul Contractului Colectiv de Muncă încheiat la Nivel de Sector Bugetar Sanatate pe anii 2023-2025, înregistrat la M.M.J.S. – D.D.S. sub nr. 1480/11.09.2023 și a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate. Părțile, de comun acord, convin ca drepturile mai favorabile conținute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate pentru perioada 2018-2020, prelungit până în 2021 inclusiv, să fie preluate ca atare în conținutul noului contract colectiv de muncă, în baza articolului 14 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior, iar în procesul de negociere să fie discutate și negociate doar articolele propuse spre îmbunătățire, celelalte articolele nediscutate sunt acceptate de ambele părți.

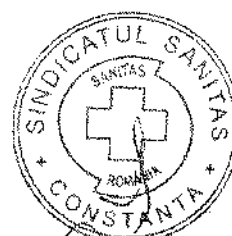
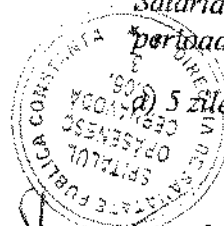
Părțile convin ca în conținutul Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivel de unitate să se facă următoarele modificări:

1. **Modificări/completări la următoarele articole pentru armonizarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate cu noile prevederi legislative:**

Art. 21 se completează cu alineatul 1²) care va avea următorul conținut:

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;



b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

La art. 33 se completează alineatul 3) care va avea următorul conținut:

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

La art. 45 se completează alineatul 1), punctul c) care va avea următorul conținut

la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariată 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 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, cu excepția situației prevăzute de art 46 din Legea 360/2023.

Art. 67 se completează cu alineatul 6) care va avea următorul conținut:

Instruirea nu poate fi realizată pe cheltuiela lucrătorilor și/sau a reprezentanților acestora.

La art. 83 se completează alineatul 1) care va avea următorul conținut:

Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea/aprobarea sindicatului semnat în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin HG 569/2017, respectiv HG 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

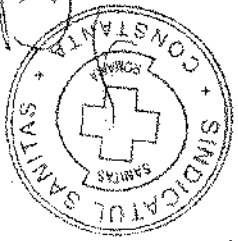
La art. 93 se completează alineatul 3) care va avea următorul conținut:

În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salarilor, conform legislației în vigoare (*vouchere de vacanță*, indemnizația de hrană, etc.).

2. Se introduc următoarele articole, conținute în Anexa nr. 2 din contractul

colectiv de muncă încheiat la nivel superior:

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, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

Art 188

În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă se va modifica regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatul semnatar.

Art 189

(1) Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

(2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenții sau a unei înțelegeri, potrivit alin. (1) clauzele incluse într-un contract/acord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes.

(3) Clauzele incluse într-un acord, convenție sau înțelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate și/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

3. Modificări operate în urma negocierii între părți:

Art. 96 se completează cu alineatul 4) care, în urma negocierilor, va avea următorul conținut:

(4) Pentru locurile de muncă unde activitatea se desfășoară fără întrerupere, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem 12 cu 24, va primi pentru munca prestată în timpul nopții un spor de 15% din salariul de bază.

La art. 130 se completează alineatul 1) care, în urma negocierilor, va avea următorul conținut:

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

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) nașterea unui copil - 5 zile;

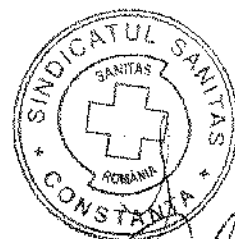
c) concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;

d) căsătoria unui copil - 3 zile;

e) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile;

f) decesul afinelor de gradul II (cumnați/cumnate) - 3 zile;

g) decesul rudelor și afinelor de gradul III și IV inclusiv - 1 zi,



h) ziua de naștere a salariatului, fără recuperare; Pentru salariații care asigură continuitatea activității, dacă nu este posibilă acordarea acestuia în ziua de naștere, ziua liberă se acordă, la cerere, într-un interval de 30 zile;

La art. 130 se completează alineatul 4) care va avea următorul conținut:

Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății. Această zi se acordă tuturor angajaților, în data de 7 aprilie sau într-un termen de până la 30 de zile, prin rotație, cu programare și asigurarea continuității activității, în baza unei cereri adresate șefului de secție/compartiment.

După aplicarea modificărilor și completărilor rezultate în urma negocierii contractului colectiv de muncă se renumerează articolele decalate.

Contractul urmează să producă efecte după înregistrarea acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța.

Drept pentru care a fost încheiat prezentul proces verbal, astăzi 02.08.2024, în 3 exemplare originale câte unul pentru fiecare parte și unul pentru depunerea documentației la ITM Constanța.

Reprezentanți imputerniciți:

Sindicatul Sanitas Constanța



Presedinte interimar filială Sanitas:

Tudor Călin

Spitalul Orășenesc Cernavodă



Director Medical:
Dr. Andrei Beavrice

**Contract Colectiv de muncă la nivelul
SPITALULUI ORĂŞENESC CERNAVODĂ
pentru perioada 2024-2026**

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 Negociere Colectivă Sănătate.

Părțile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Negociere Colectivă Sănătate:

1. - **SPITALUL ORĂŞENESC CERNAVODĂ**
2. Salariații reprezentați conform art. 102 alin. (1) lit. B pct. c) din Legea nr. 367/2022 prin:
- **Sindicatul SANITAS Constanța filiala SPITAL ORĂŞENESC CERNAVODĂ**

**Capitolul 1
Dispoziții generale**

Articolul 1

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:
- **Spitalul Orășenesc Cernavodă** reprezentat prin manager;
- (5) În sensul prezentului contract, termenul unitate desemnează:
- **Spitalul Orășenesc Cernavodă;**
publice.
- (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.

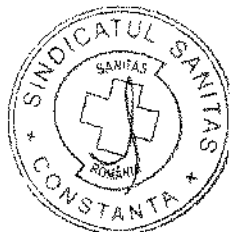
Articolul 2

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.

Articolul 3

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

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





- (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.
- (2) Cererea se comunică în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.
- (3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul **Spitalului Orășenesc Cernavodă**, care va transmite cererea către ceilalți semnatar ai prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) Negocierile cu privire la modificarea 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 semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.
- Articolul 5**
Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța.
- Articolul 6**
Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.
- Articolul 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.
- Articolul 8**
Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.
- Articolul 9**
(1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate.
- (2) Părțile pot conveni, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării acestora, angajatorul poate reține salariul individual de muncă sau printr-un act special, o contribuție, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariul lunar brut, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale.
- (3) 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 organizația sindicală semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajatori.
- Articolul 10**
Angajatorul este obligat să asigure afisarea contractului colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări la locurile convenite cu reprezentanții Sindicatului SANITAS Constanța filiala Spitalului Orășenesc Cernavodă semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.
- Articolul 11**
(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia interpretării și aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui Comisia paritară la nivel de sector de activitate.
- (2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 1.
- (3) Angajatorul și Sindicatul SANITAS Constanța filiala Spitalului Orășenesc Cernavodă, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă 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 comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

Articolul 12

Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.

Articolul 13

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai Sindicatului SANITAS Constanța filiala Spitalului Orășenesc Cernavodă semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate Direcția de Sănătate Publică Județeană Constanța, Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța, Consiliul Local Cernavoda, Ministerul Sănătății, etc. după caz, în vederea soluționării.

Articolul 14

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă 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.

Articolul 15

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

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

Articolul 16

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

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

(6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu organizația sindicală semnată a prezentului contract.

(7) 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 unității.

Capitolul 2

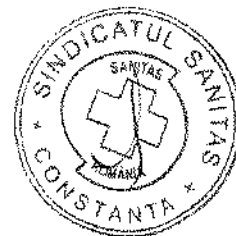
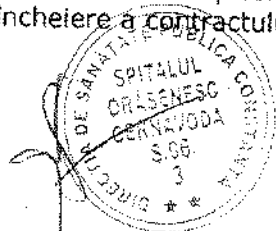
I. Încheierea contractului individual de muncă

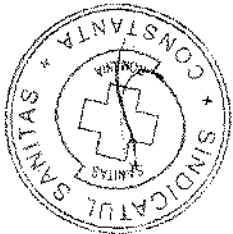
Articolul 17

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii și prevederilor prezentului contract.

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

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





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

(2) Clausele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității, prevederi contrare legii și prezentului contract 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, sindicat semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, 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.

Articolul 19

dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

(7) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer în condițiile legii, condițiile legii.

(8) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerea unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în obțin aceluiași rezultat, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității cazurilor de forță majoră definite prin lege.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitate, semnată a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția ocupării a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

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

Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la Anexa nr. 7.

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

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariaților 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.

Articolul 18

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

(5) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea sau suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.

(4) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.

Reprezentanți împuterniciți:

Sindicatul Sanitas Constanța



Spitalul Orășenesc Cernavodă

Manager:
Ec. Sporoche Marius Ion



Presedinte interimar filială Sanitas:

Tudor Cătălin

Director Medical:

Dr. Andrei Beatrice

În situația în care contractul individual de muncă nu se precizează durată, 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) 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.

(9) 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.

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

a) identitatea părților;

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

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;

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

f) riscurile specifice postului;

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

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

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

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

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

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

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

n) durata perioadei de probă, după caz;

o) regulamentul intern aplicabil.

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

a) identitatea părților;

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

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

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

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

f) riscurile specifice postului;

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

postliceale;

medicali, dentiști, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau a) medici, farmacisti, biologi, biochimisti, chimiști, profesori CFM, fizioterapeuți, asistenți și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere astfel:

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariațului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție

Articolul 21

mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile activității, cu consultarea scrisă a reprezentanților sindicatelor, cu respectarea prevederilor legale referitoare la încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz.

Articolul 20

cunoscut.

(19) Atât în contractul individual de muncă, cât și în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut.

(18) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu respectarea datelor cu caracter personal.

(17) 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.

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de necurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

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

(14) În situația în care angajatorul nu informează salariații cu privire la toate elementele contract de confidențialitate, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un prejudiciu pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de a informa persoana selectată în vederea angajării ori salariații, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare.

(13) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un prejudiciu pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de a informa persoana selectată în vederea angajării ori salariații, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare.

(12) Orice modificare a unui act adițional la contract, anterior contractului individual de muncă, în situația în care angajatorul nu informează salariații cu privire la toate elementele contract de confidențialitate, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un prejudiciu pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de a informa persoana selectată în vederea angajării ori salariații, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare.

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

(10) În situația în care angajatorul nu informează salariații cu privire la toate elementele contract de confidențialitate, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un prejudiciu pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de a informa persoana selectată în vederea angajării ori salariații, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare.

(9) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupatională a salariațului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariațului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz;

(8) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

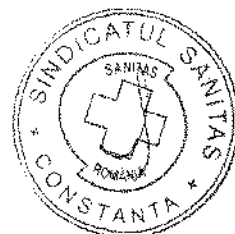
- 90 de zile - debut în profesie;
 - b)** 30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală;
 - c)** 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.;
 - d)** 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție, altele decât medico-sanitare;
 - e)** 5 zile - pentru personalul necalificat;
 - f)** 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții în unitate;
 - g)** 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere;
 - h)** 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere;
 - i)** 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;
 - j)** nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.
- 1²) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:*
- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;*
 - b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;*
 - c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;*
 - d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.*
- (2)** Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3)** Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (4)** Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (5)** Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizației sindicale reprezentative din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (6)** Perioada de probă constituie vechime în muncă.
- (7)** Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă, într-un interval de maximum 12 luni.
- (8)** Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

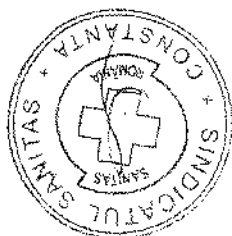
Articolul 22

- (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.

Articolul 23

- (1)** În Spitalul Orășenesc Cernavodă, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial, pentru desfășurarea gărzilor, 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)** La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, la cerere.
- (3)** 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.

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

Articolul 25
Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 26
(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfășurat din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior 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.

Articolul 27
(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 2 la prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru, procedură emisă de Ministerul Sănătății.

(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.

II. Executarea contractului individual de muncă

Articolul 28
Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negocieri și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

Articolul 29
(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.

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

Articolul 30
(1) Salariații are, în principal, următoarele drepturi:

a) la salarizare pentru muncă depusă;

b) la repaus zilnic și săptămânal;

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

d) la egalitate de șanse și de tratament;

e) la demnitate în muncă;

f) la securitate și sănătate în muncă;

g) la acces la formarea profesională;

h) la informare și consultare;

i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

j) la protecție în caz de concediere;

k) la negociere colectivă și individuală;

l) de a participa la acțiuni colective;

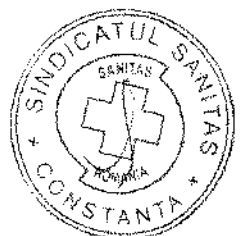
m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;

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

- o)** să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
 - p)** să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
 - q)** să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
 - r)** să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
 - s)** să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
 - t)** să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
 - u)** să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
 - v)** să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
 - w)** dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;
 - x)** 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.
- (2)** Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a)** de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b)** de a respecta disciplina muncii;
 - c)** de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în 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.

Articolul 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, contractelor colective de muncă aplicabile și regulamentul intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr. 8 la prezentul contract;
 - f)** să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;





contract colectiv de muncă astfel:

(1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul

Articolul 33

(1) timpul de muncă și timpul de odihnă.

e) salariul;

d) condițiile de muncă;

c) felul muncii;

b) locul muncii;

a) durata contractului;

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

numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă

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

Articolul 32

III. Modificarea contractului individual de muncă

momentul luării la cunoștință a acestuia.

fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariați de la

electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariaților și să poată

salariaților a prevederilor regulamentul intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format

intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștință

(1) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștință fiecărui salariat prevederile regulamentul

prevăzută la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract.

p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariaților,

timpului de muncă.

sau a reprezentanților acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului

o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, la solicitarea angajatorilor

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

satisfacere a necesității perfecționării personalului;

prezentului contract și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de

m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate semnată a

prezentului contract, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajării de personal;

l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate, semnată a

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

măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;

j) să informeze reprezentanții sindicatului semnată al prezentului contract asupra tuturor

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

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

lege, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absoluite, toate sporurile și cantumul acestora;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de

contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aferente în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze

deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

e) să se consulte cu reprezentanții sindicatului semnată al prezentului contract în privința

d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;

aplicabile și din contractele individuale de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă

normativele de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea

destășurarea relațiilor de muncă;

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc

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

acestora, cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării

constituirea unei asociații a angajatorilor;

g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru

- a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
 - b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
 - c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
 - d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;
 - e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile 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.
- (2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unității, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.
- (3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului și indemnizația de delegare, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.
- (4) În cazul reorganizării sau desființării unor secții, compartimente, laboratoare, personalul va fi preluat în întregime de unitate sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

Articolul 34

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

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 35

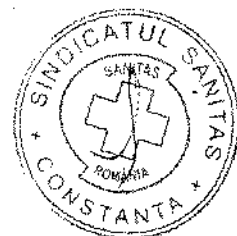
- (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.
- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială 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.

Articolul 36

- (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.
- (2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.
- (3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 37

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





- beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- 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 este în situații;
- (5) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:
- c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate;
- d) doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- 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;
- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, curs seral sau fără frecvență;
- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, curs seral sau fără frecvență;
- (4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:
- (3) Posturile temporare vacante conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.
- (2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariaților, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unității și regulamentul intern să fie stabilită limita maximă a acestora.
- (1) Concedii de acomodare:
- f) participarea la grevă;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- d) concediu pentru formare profesională;
- c) concediu patern;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- 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;
- (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariaților în următoarele situații:
- (2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporare pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract, după caz, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.
- (1) În alte cazuri expres prevăzute de lege:
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- f) forță majoră;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- c) carantină;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- a) concediu de maternitate;
- (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

Articolul 38

- (2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa, la cerere, reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

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.

Articolul 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 cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării;

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

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

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

(3) Posturile vacante astfel vor 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.

Articolul 41

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

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

Articolul 42

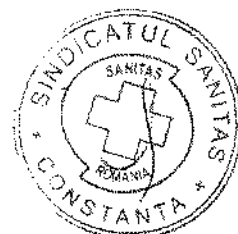
(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă:

a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu;

b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;

c) pentru alte situații, cu avizul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă;

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul, pe cale ierarhică al superiorului de la locul de muncă (asistentă șefă, medic șef secție - după caz) și al reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.





salariatul având dreptul la despăgubiri.
aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile,
pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă
(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații
condițiilor impuse de lege.
(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a
(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a

Articolul 46

de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.
angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard
de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea
(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor
prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.
(2) Angajatorul nu poate îngădi sau limita dreptul salariatului de a continua activitatea în condițiile
cuprinsă între 15 și 16 ani.
retragerea acordului părților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârstă
1) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
dispus interdicția;
pedeapsă complementară, de la data rămănerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a
h) ca urmare a interdicției exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori
ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor
definitive a hotărârii judecătorești;
f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămănerii
judecătorești de reîntregare;
concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămănerii definitive a hotărârii
e) ca urmare a admiterii cererii de reîntregare în funcția ocupată de salariat a unei persoane
nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care
Legea 360/2023;
de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, cu excepția situației prevăzute de art. 46 din
reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității
gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu
la vârstă de 65 de ani, la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de
anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare,
continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice
pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru
c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare
tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
b) la data rămănerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii
angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

Articolul 45

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

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

Articolul 44

V. încetarea contractului individual de muncă

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

Articolul 43

(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.

Articolul 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 semnatară 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.

Articolul 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.

Articolul 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 sindicatului semnatar ale prezentului contract colectiv.

Articolul 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 sindicatului semnatar.

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

Articolul 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 cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

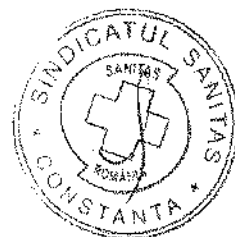
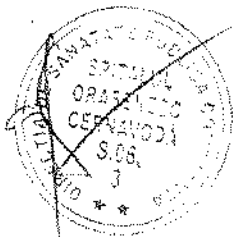
d) pe durata concediului de maternitate;

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 intercurente, 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;





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

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

Articolul 57

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

Articolul 56

fundamentată economic.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(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

Articolul 55

conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(3), precum și după notificarea cazului către Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. de muncă oferit.

conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului stabilite de medicul de medicină a muncii.

redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă

are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta

medicul de medicină a muncii.

compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de

angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 52 lit. b) și c),

Articolul 54

încadrat se aplică procedura evaluării prealabile.

(2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este

disciplinare prealabilă și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de

Articolul 53

mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai

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

atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească

b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată

muncă aplicabil sau reglementul intern, ca sancțiune disciplinară;

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 în următoarele situații:

cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Articolul 52

reorganizării sau desființării angajatorului, în condițiile legii.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a

de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152² din Codul Muncii.

k) pe durata efectuării concediului paternat și a concediului de îngrijitor sau pe durata absențării

j) pe durata concediului de acomodare.

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

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

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

(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

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

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

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

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

Articolul 58

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

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

Articolul 59

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

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

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

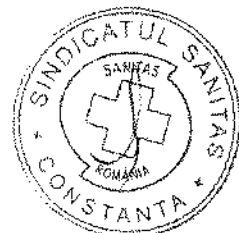
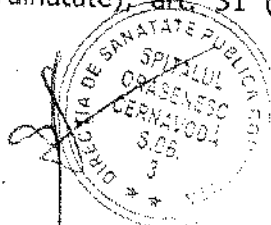
Articolul 60

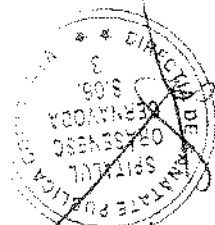
(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

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

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

(3) 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} (concediului de îngrijitor), 152^{^2} (absențe





nivelul prezăzut de reglementările în vigoare pentru unitățile sanitare publice.

colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului și se acordă cel puțin la

(3) Drepturile salariale ale personalului preluat și celelalte drepturi prevăzute în contractele contract, conform prevederilor legale.

avizul favorabil al sindicatului din unitatea Spitalul Orăşenesc Cernavodă, semnat al prezentului

(2) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale din unitățile sanitare este necesar a prezentului contract colectiv de muncă.

sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară

b) În situația prezăută mai sus, Consiliul Județean Constanța și Spitalul Orăşenesc Cernavodă, va a contractului individual de muncă al personalului preluat;

acte de predare-primire ca angajatorului care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani

Orăşenesc Cernavodă, angajatorului semnat al contractului individual de muncă va prevedea în privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatoriului de specialitate din cadrul Spitalului

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și

Articolul 65

prin contractul individual de muncă.

(9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorului nu își îndeplinește obligațiile asumate

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

termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, cazul ocupării posturilor vacante.

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

această perioadă, salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În ocupă funcții de conducere.

pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care cel prezăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

înregistra demisia și dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a de preaviz.

comunica angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen

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

Articolul 64

situația anterioară emiterii actului de concediere.

(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate,

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va

Articolul 63

soluționarea amiabilă a acestuia.

(2) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

(1) În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt

Articolul 62

colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract

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

Articolul 61

concedierea.

suplimentar față de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind profesionali de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, recuperate), 153-2 (concediu patern) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Spitalul Orășenesc Cernavodă 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 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

Articolul 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 niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

Articolul 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 unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.
- (3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:
 - a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;
 - b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract;
 - 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) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.
- (5) Instruirea prevăzută la alin. (4) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara unității, fie online.
- (6) Instruirea nu poate fi realizată pe cheltuiala lucrătorilor și/sau a reprezentanților acestora.

Articolul 68

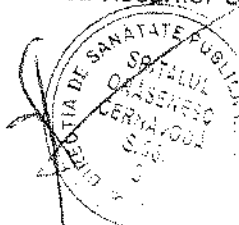
Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul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

Articolul 69

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

Articolul 70

- (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.
- (2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:
 - a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;





Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă

Articolul 77

domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

(3) În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, multe comitete de securitate și sănătate în muncă.

(2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai

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

Articolul 76

evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

(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 substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și salariaților.

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

Articolul 75

afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

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

Articolul 74

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

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

activității.

mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care prezentele CCM.

angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul semnatar al

(2) Instruirea se realizează periodic prin modalități specifice stabilite de comun acord de către sănătății în muncă.

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

Articolul 73

profesionale, în condițiile legii.

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli

Articolul 72

muncă.

sindicatului semnatar al prezentului contract, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în

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

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

Articolul 71

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

individuale;

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

g) planificarea prevenirii;

periculos;

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

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

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

c) combaterea riscurilor la sursă;

sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

Articolul 78

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

Articolul 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 semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

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

Articolul 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 limita minimă și maximă prevăzută 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 unității 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 unității 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.

Articolul 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.

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

Articolul 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 sindicatului semnatar.

(2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă.

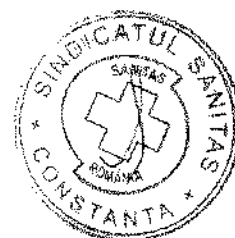
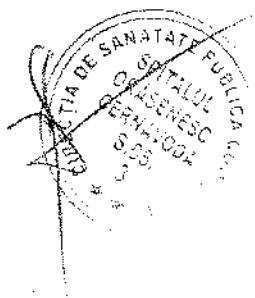
(3) În cazul apariției unor divergențe legate de rezultatele aplicării procedurii, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat.

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

Articolul 83

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea/aprobarea sindicatului semnatar în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin HG 569/2017, respectiv HG 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 unității sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatul reprezentativ





Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților cu privire la norme și instrucțiunile de protecție a muncii.

Articolul 89

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

Articolul 88

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

(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 condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

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

Articolul 87

drepturile de aceeași natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă condițiile alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă

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

Articolul 86

(6) De aceste facilități beneficiază și semnatarii prezentului contract colectiv de muncă.

(5) La nivelul Spitalului Orșenesc Cernavodă toate prestațiile medicale care se pot efectua în unitate (recomandate de medicul de familie/specialist) sunt gratuite pentru salariații unității. De asemenea salariații unității și membrii de familie ai acestora (soț, soție, copii, părinți) beneficiază de prioritate la consult medical, analize și investigații.

(4) Unitatea sanitară eliberează, în regim gratuit, personalului contractual certificatului prenușial și fișa medicală pentru conducătorii auto.

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

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

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

Articolul 85

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 6, se acordă cu avizul reprezentanților sindicatului

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sumele necesare alimentării și echipamentului de protecție prevăzute în Anexa nr. 3, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentului de protecție prevăzute în Anexa nr. 6.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 4.

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

(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.

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 3.

Articolul 84

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

semnatar al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

Articolul 90

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

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

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

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

(4) La cererea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

Articolul 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, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, transpusă în Anexa nr. 10 la prezentul contract.

Articolul 92

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. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

Articolul 93

(1) În scopul salarizării 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 bugetului unității, 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, conform legislației în vigoare (vouchere de vacanță, indemnizația de hrană, etc.).

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

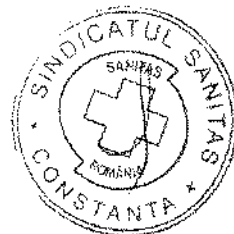
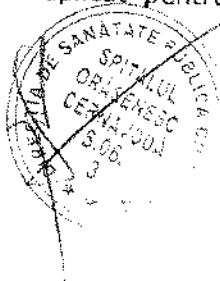
(5) În Spitalul Orășenesc Cernavodă, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

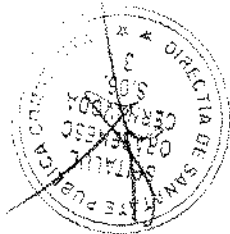
(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege.

(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 maxim 24 de luni, de la momentul





în caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate. Salariații au

Articolul 101

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

Articolul 100

sindicate semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și b) în alte forme stabilite prevăzute de lege.
a) norma de timp;
(1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

Articolul 99

prezentului contract colectiv de muncă.
în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizației sindicale semnatară a pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorul de credite în limita sumelor aprobate (1) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute

Articolul 98

muncă.
cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de (2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc timp parțial pentru desășurarea găzilor, conform prevederilor legale în vigoare;
d) plata tarifului orar și sporurile aferente orei de gardă a contractului individual de muncă cu c) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;
pentru funcțiile stabilite de Spitalul Orășenesc Cernavodă, potrivit legii;
b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului a) plata orei suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;
(1) Alte drepturi de personal:

Articolul 97

cu 24, va primi pentru munca prestată în timpul nopții un spor de 15% din salariul de bază.
lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem 12 (4) Pentru locurile de muncă unde activitatea se desfășoară fără întrerupere, personalul care conform legislației în vigoare.
(3) Salariații care au gestune în primire beneficiază de o majorare salariale pentru gestune, prevederilor legale în vigoare.
(2) Garanția în bani, reținută salariaților care au gestune în primire, va fi depusă conform drept din prezentul contract.
consultarea federațiilor sindicale reprezentative, se adoptă prin hotărâre de guvern și fac parte de (1) Sporurile pentru condiții de muncă ale personalului din sectorul sanitar se stabilesc cu

Articolul 96

(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.
și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.
servicii semnate cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Constanța, pentru a acoperi integral această destinație, de semnatarul prezentului contract înaintea negocierii contractelor de prestări (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu

Articolul 95

acord de către partenerii sociali, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.
Criteriile de încadrare salariale și evaluare pentru unitatea sanitară publică sunt stabilite de comun

Articolul 94

de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.
garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 (10) Prevederile alin. (9) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.
încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadelor respective, acesta va fi plătit

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.

Articolul 102

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

Capitolul 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Articolul 103

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

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv 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.

Articolul 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.

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract.

Articolul 105

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

(2) În 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.

Articolul 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.

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

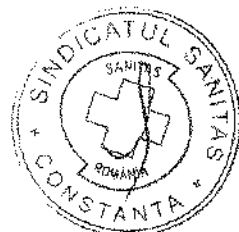
Articolul 107

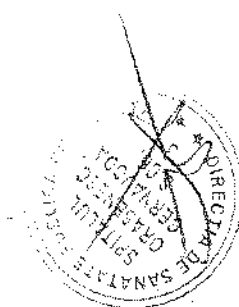
(1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.

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

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în





corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.
graficilor de lucru, în situația în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul scrisului pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare, angajatorul este obligat să solicite în scris consecințele unui accident.

(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 contractului integral este considerată muncă suplimentară.

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferente unui

Articolul 112

(2) Sediințele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului.
controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

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

Articolul 111

acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către acesta.

evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin (5) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține supune controlului inspecției muncii această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a (4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic

și 106.

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 104 salariatului își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care (2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărțită în două perioade: o perioadă în regimul intern și în contractul individual de muncă.

reprezentanților sindicatului semnată al prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută beneficiară de concediu de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cel care

Articolul 110

afășat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

(2) Prevederile alin. (1) sunt transpuse în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

(1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința

Articolul 109

individual de muncă.

(2) Programul de lucru înegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

prin regimul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit

Articolul 108

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

zilele de sămbăta și duminică, cumulate.

(8) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repausuri săptămânale în (7) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.

corespunzător.

(6) Munca prestată și plătită conform alin. (2) și (4) nu se compensează și cu timp liber în vigoare aplicabile.

(5) La determinarea cantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. se plătește cu un spor de 100% salariatului de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru,

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

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

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

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

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

Articolul 113

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

Articolul 114

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate 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.

Articolul 115

(1) La nivelul Spitalului Orășenesc Cernavodă, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(5) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 116

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

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

Articolul 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.

Articolul 118

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

a) 1 și 2 ianuarie;

b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.

d) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;

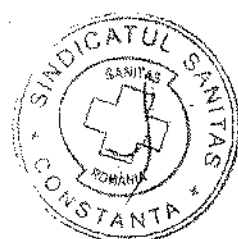
e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștei.

f) prima și a doua zi de Paști;

g) 1 mai;

h) 1 iunie - ziua copilului;

i) prima și a doua zi de Rusali;



(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, 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 considera 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.

(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 (neîmplinit 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 maxim 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 minimum 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 semnatară ale prezentului contract, 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.

Articolul 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.

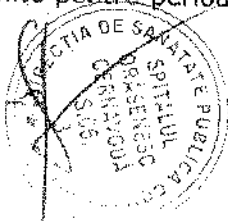
(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului din unitate semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

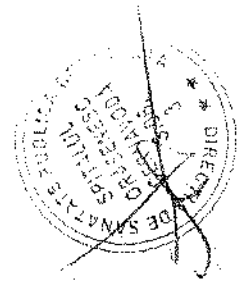
(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(4) 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.

Articolul 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 cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. Pentru perioada





unității.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea cerere, într-un interval de 30 zile;

activității, dacă nu este posibilă acordarea acesteia în ziua de naștere, ziua liberă se acordă, la h) ziua de naștere a salariatului, fără recuperare; Pentru salariații care asigură continuitatea

g) decesul rudelor și afiniilor de gradul III și IV inclusiv - 1 zi;

f) decesul afiniilor de gradul II (cumnat/cumnate) - 3 zile;

e) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile;

d) căsătoria unui copil - 3 zile;

c) concediu paternă - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;

b) nașterea unui copil - 5 zile;

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

următoarea evenimentelor familiale deosebite:

(1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul

Articolul 130

inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.

(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, prezentului contract colectiv de muncă.

(1) Drepturile cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit

Articolul 129

b) 2 zile începând cu data efectuării emblematizării.

a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;

concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

(3) Salariații care urmează o procedură de fertilizare, "in vitro", beneficiază anual, de un contract.

prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 4 la prezentul

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentanți de sindicatul semnatari ale

dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(1) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tineri în vârstă de până la 18 ani reprezentanți de organizația sindicală semnatari a prezentului contract colectiv de muncă au

Articolul 128

a) întreruperii concediului de odihnă.

vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare angajatorului are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediu de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz,

independente de voința salariatului.

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

Articolul 127

aferente indemnizației de hrană.

(4) La stabilirea indemnizației de concediu de odihnă se iau în calcul și drepturile salariale lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile numărul de zile de concediu.

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

- alte drepturi salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislației în vigoare.

condiții deosebite;

periculoase sau vătămătoare, condiții de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară în - sporuri pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase,

- salariul de bază;

cuprinde:

concediului de odihnă salariatului beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile legii care

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

(4) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății. Această zi se acordă tuturor angajaților, în data de 7 aprilie sau într-un termen de până la 30 de zile, prin rotație, cu programare și asigurarea continuității activității, în baza unei cereri adresate șefului de secție/compartiment.

Capitolul 6

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

Articolul 131

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

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

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli Spitalul Orășenesc Cernavodă poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul organizației sindicale semnatară ale CCM.

Articolul 132

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 colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

Articolul 133

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

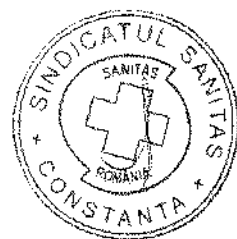
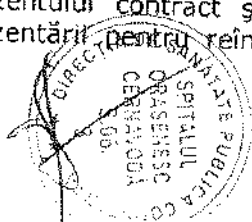
- a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor.
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

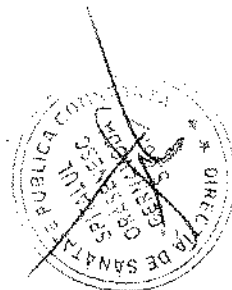
(2) Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- a) dacă măsura afectează doi 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, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.
- (3) În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Articolul 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





153/2017

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr.

Articolul 140

de selecție ce respectă principiile și procedura egalității de șanse.

(2) Comisiile mixte își desfășoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii

muncă.

(1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile

Articolul 139

consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

scop de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizației sindicale

Articolul 138

Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sectorul sanitar salariaților, în momentul instituirii.

Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale

(5) Pentru constituirea bazei de date privind potențialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi

(4) Reprezentantii organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă vor prezenta prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea organizației sindicale semnatară a

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională pot fi redistribuite în alte locuri de muncă

Direcției de Sănătate Publică Județeană aparțin acestor boli.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratului Teritorial de Muncă și

sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizației sindicale

caracteristicii locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicității diferitelor organe sau

semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, după consultarea organizației sindicale semnatară a

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este

Articolul 137

obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consimneze 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 proces-verbal, se comunică inspectoratului

teritorial de muncă.

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este

obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consimneze 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 proces-verbal, se comunică inspectoratului

teritorial de muncă.

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora

se stabilește anual prin lege.

(2) La nivelul Spitalului Orășenesc Cernavodă, salariații beneficiază de gratuitate pentru

taxe și/sau contribuții personale stabilite de angajator (ex. eliberare diverse formulare,

adeverințe, certificate și alte asemenea) și de gratuitate pentru taxele care se percep pe durata

spitalizării.

Articolul 136

prezentului contract colectiv de muncă.

Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și

Articolul 135

compatibil cu specificul unității.

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizației sindicale semnatară a

contractului colectiv de muncă.

(2) Angajatorul răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a

contractului colectiv de muncă.

criterii stabilite de comun acord de administrație și sindicatul din unitate semnatar al prezentului

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 143

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

Articolul 144

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

Articolul 145

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

Articolul 146

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

Capitolul 7

Formarea profesională

Articolul 147

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

(2) Dobândirea unei specializări 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.

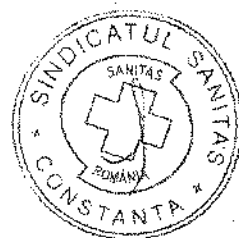
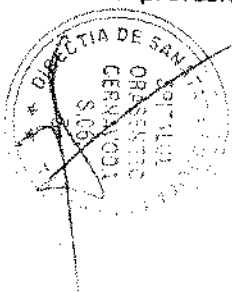
(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuielile angajatorului (unității) potrivit legii.

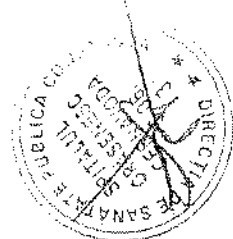
(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinația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

Articolul 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;





indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

formării profesionale de salariu integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toată durata

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu de drepturi salariale astfel:

formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia

(2) în cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagii de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(1) în cazul în care participarea la cursurile sau stagii de formare profesională este inițiată de

Articolul 152

prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

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

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

Articolul 151

muncă de la nivelul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală sunt anexate la contractul colectiv de

de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității și pe site-ul unității.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștință tuturor salariaților în termen

motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării

prezentului contract;

urmăze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatul semnatar al

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l

din afară;

salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă

informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor

c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va

examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

b) sindicatul semnatar al prezentului contract va participa, prin împuternicirii lor, la orice formă de

adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia;

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare,

(1) Angajatorul, de comun acord cu organizația sindicală reprezentativă, stabilește următoarele:

Articolul 150

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

f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social;

e) formare individualizată;

d) nuenție organizată la locul de muncă;

c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

formare profesională din țară sau din străinătate;

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

Articolul 149

de formare.

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

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

f) prevenirea riscului șomajului;

realizarea activităților profesionale;

e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru

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

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

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

Articolul 153

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții sindicatului semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

Articolul 154

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

Articolul 155

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

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

Articolul 156

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

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

Articolul 157

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

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

Articolul 158

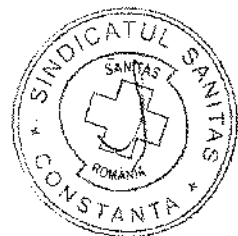
(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de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

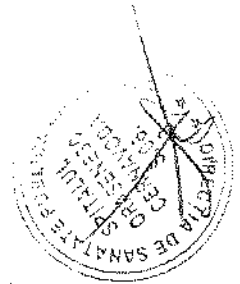
(2) În situația prevăzută la alin. (1), indemnizația de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

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

Articolul 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.





aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.
(4) Partile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării informarea salariaților în acest sens.

(3) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale și asigurarea spațiului necesar afișării materialelor informative în acest sens.

(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 la cursurile de formare.

(1) Angajatorul se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuite în recrutarea și participarea salariaților

Articolul 165
Perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

Reprezentanții sindicatului semnatărilor al prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și

Articolul 164
(3) Cursurile de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.

profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(2) Programele de pregătire menționate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizația pregătirea și perfecționarea profesională.

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

Articolul 163

(3) Stagiile de adaptare și practica profesională se organizează de către angajator.
care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.

(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 de 6 zile lucrătoare, participă la stagiile de adaptare profesională.

(1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatărilor al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen

Articolul 162
semnatărilor al prezentului contract.

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de organizația sindicală constituite potrivit legii.

(5) Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariaților poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților organizației sindicale semnatărilor al prezentului contract colectiv de muncă,

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariaților în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților organizației sindicale semnatărilor al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.

(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 ceilalți salariați.

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către Spitalul Orășenesc Cernavodă, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatărilor al prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștință salariaților.

Articolul 161
(1), se suportă de către angajator.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurate în condițiile alin. b) cel puțin o dată la 3 ani dacă au sub 21 de salariați.

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

toți salariații, după cum urmează:

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru

Articolul 160

(5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în regulamentul intern al unității.

Capitolul 8

Drepturile sindicatului SANITAS Constanța filiala Spitalului Orășenesc Cernavodă semnatar al prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 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 civilizată, utilizându-se un limbaj adecvat.

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

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

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de 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 semnatar al prezentului contract.

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

Articolul 167

(1) Spitalul Orășenesc Cernavodă 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. 9 la prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 168

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

(2) Conducerea unității 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 ale unității sanitare.

Articolul 169

(1) a) Reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unității sanitare;
b) reprezentanții județeni ai Sindicatului SANITAS Constanța participă la toate ședințele de interes general la nivelul unității.

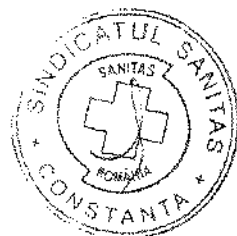
(2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

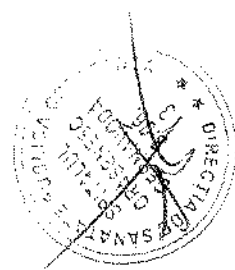
(3) La cererea expresă a membrilor organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții Federației SANITAS, CNSLR Frăția și ai Sindicatului SANITAS Constanța în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

Articolul 170

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 169 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înaintea cu minimum 72 de ore.

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





48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul și ora anunțate.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris și cu semnătură de primire, cu cel puțin

salariat.

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

Articolul 177

acostora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

(3) Angajatorul și conducerea sindicatului semnatar vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai la nivel de unitate.

(2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

(1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen

Articolul 176

exercitărea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică temporare în locul celor aflați în grevă.

potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale,

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentanți de organizația sindicală semnată a

Articolul 175

căroră li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

acestea în conturile sindicatului semnatar al prezentului contract și înștiințarea privind persoanele adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizății, virarea Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu salariaților membri ai organizației sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu încasarea cotizății se face prin starea de plată ale unității, în baza acordului individual al

Articolul 174

funcționării sindicatului semnatar al prezentului contract.

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spații și mijloacele necesare

Articolul 173

participare la acțiunea respectivă.

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizația sindicală semnată a contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de

Articolul 172

reportate pentru luna următoare.

(5) Zilele acordate potrivit alin. (2), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi nivel de unitate este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

(4) Activitatea liderilor organizației sindicale semnată a prezentului contract colectiv de muncă la păstrează integral.

(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se lucrătoare, cumulat sau fragmentat.

contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizației sindicale semnată a prezentului lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de

Articolul 171

în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

participă în toate comisiile implicate în activitatea unității, în conformitate cu reglementările legale

(4) Reprezentanții organizației sindicale semnată a prezentului contract colectiv de muncă de muncă.

(3) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizației sindicale semnată a prezentului contract colectiv

- (3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului, atât la audiere, cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin. (1).
- (4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al sindicatului semnată al prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.
- (5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 8.

Capitolul 9 **Dispoziții finale**

Articolul 178

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime și obligatorii în cadrul Spitalului Orășenesc Cernavodă.

Articolul 179

Părțile semnate ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

Articolul 180

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

Articolul 181

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

Articolul 182

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

Articolul 183

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

Articolul 184

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

Articolul 185

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

Articolul 186

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

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

Art 187

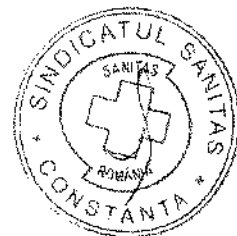
Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

Art 188

În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă se va modifica regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatul semnată.

Art 189

(1) Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenții sau





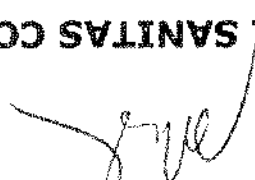
TUDOR CĂTĂLIN
PRESEDINTE INTERIMAR FILIALA SPITAL ORĂŞENESC CERNAVODĂ

NICOLAE MANEA
PRESEDINTE SINDICAT SANITAS CONSTANŢA



SINDICATUL SANITAS CONSTANŢA

DIRECTOR MEDICAL
Dr. Andrei Beatrice



Ec. Spănuche Marius Ion
MANAGER



SPITALUL ORĂŞENESC CERNAVODĂ

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

Articolul 190

muncă încheiat la nivel superior aplicabil.
 contractul/accordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate şi/sau contractul/accordul colectiv de
 (3) Clauzele incluse într-un acord, convenţie sau înţelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin
 clauze care sunt aplicabile erga omnes.
 (1) clauzele incluse într-un contract/accord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate,
 (2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenţii sau a unei înţelegeri, potrivit alin.
 membrilor organizaţiilor semnatare.
 înţelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi ale căror prevederi sunt aplicabile numai

Anexa nr. 1
Regulamentul privind organizarea și funcționarea
Comisiei paritare la nivel de unitate

Articolul 1

Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 2 reprezentanți ai organizației sindicale semnatare și 2 reprezentanți ai angajatorului.

Membrii comisiei desemnați de angajator sunt:

- Ec. Sponoche Marius Ion – Manager
- Dr. Andrei Beatrice – Director medical

Membrii comisiei desemnați de Sindicatul SANITAS Constanța filiala Spitalului Orășenesc Cernavodă sunt:

- Nicolae Manea – Președinte Sindicatul SANITAS Constanța
- Tudor Cătălin - Președinte interimar filiala SANITAS Spitalul Orășenesc Cernavodă

Articolul 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.

Articolul 3.

Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

Articolul 4.

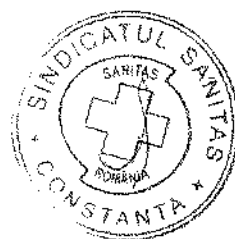
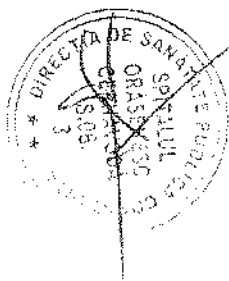
Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

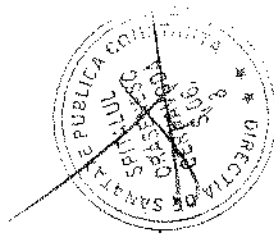
Articolul 5.

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Spitalul Orășenesc Cernavodă.

Articolul 6.

Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți.



**Modelul contractului individual de muncă****Anexa nr. 2**

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

Articolul 2 Prin negociere între părți, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 3 Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților cu nr. din data de

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică cu sediul/domiciliul în înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din cu nr. cod fiscal telefon e-mail și reprezentată legal prin domnul/doamna în calitate de

salariatul/salariați - domnul/doamna domiciliat/domiciliată în localitatea str. nr. sectorul/județul e-mail posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de la data de CNP autorizație de muncă/permis de sedere 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:

C. Durata contractului:

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

D. Perioada de probă:

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

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la **2. În lipsa unui loc de muncă fix** salariatul va desfășura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clienților/arie geografică grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de: **a) prestații suplimentare** (în bani sau în natură); **b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator** (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

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

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

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

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

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

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

H. Concediul

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

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

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

c) prestații suplimentare în bani

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

e) alte adaosuri

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

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

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

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) salariatul este de acord cu reținerea de 1% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

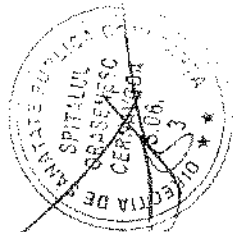
e) alte clauze.

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului





- Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.
- M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:
- N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:
- O. Formarea profesională aplicabilă.
- Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului 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 act. 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;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuale ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupatională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.
4. Angajatorul îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) să îmăneze 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)

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

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

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

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

Angajator,

.....
Reprezentant legal,

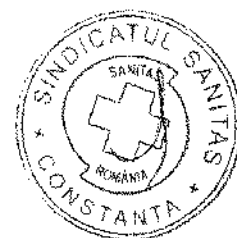
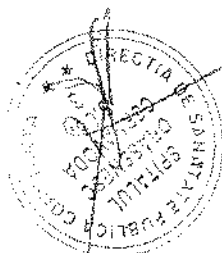
.....
Salariat,

Semnătura

Am primit un exemplar.

Semnătura

Data



Anexa nr. 3

Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea

duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicină legală, în activitățile de
2. Personalul care lucrează în activități 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 aparatului din aceste activități: 6 ore/zi.
3. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenți medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: 6 ore/zi.
4. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmacologică: 7 ore/zi.
5. Medicii și farmacistii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmacologică: 7 ore/zi.
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
7. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.
8. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în stațiile de sterilizare: 7 ore/zi.
9. Personalul de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană.
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.
3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție și alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjarie: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeurii medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
7. Stație de neutralizare deșeurii 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. Magazine centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană.



Anexa nr. 4

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

Capitolul 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - a) dezinfectie, 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;
 - f) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase.
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.
8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în secții și compartimente cu paturi de chirurgie.

Capitolul 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

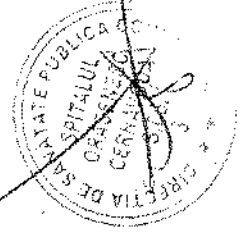
1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
 - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
 - b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupațională) din unități, secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici 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 medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.
9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

Capitolul 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapii cu energii înalte și de





- (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum și operatorii-registratorii de urgență.
- transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanță și structurile de primire a urgențelor
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în asistența medicală de urgență și epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății.
- de terapie intensivă și de terapie acută, și care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă,
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI, neuromusculară și neurologică.
- neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie,
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente, de psihiatrie, centru pentru arși.
- radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși,
- îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică,
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de infecțioase.
1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente TBC, SIDA, COVID 19 și de boli

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

Capitolul 5

- medicală, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC).
- de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgențe neurovasculare, genetică
- cardiologie și radiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, unități
- transfuzie sanguină regională/județene și al municipiului București, în laboratoarele de
- Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" București, punctele de transfuzii din spital, centrele de
- prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, Institutul Național de Hematologie
8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de neurologie, neurochirurgie.
- nașteri/săli de nașteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secții/compartimente de
7. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de
6. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
5. Personalul care lucrează în spălatorii din unități sanitare.
4. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
- sticlă cu plumb.
3. Personalul care confecționează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuarț și
- întrerupătoarelor cu mercur.
- etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a
2. Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, sub pavilion românesc.
1. Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic,

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

Capitolul 4

6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.
5. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-baino-terapie.
4. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid, permanentă.
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate
- laboratoare și compartimente de medicină legală.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din fizioterapie.

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.

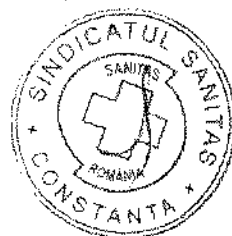
Capitolul 7

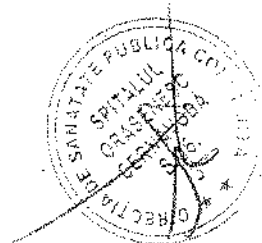
Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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 din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase și neferoase, de substanțe și minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. 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.

NOTĂ:

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



**Anexa nr. 5**

- 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 nr. 153/2017.
 2. Coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradată corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.
 3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradată potrivit alin. (2), sunt următoarele:
 - gradată 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;
 - gradată 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;
 - gradată 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;
 - gradată 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;
 - gradată 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. Gradată 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 gradată 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. 6

Echipamentul de protecție

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

Personalul de intervenție din cadrul serviciilor de ambulanță va beneficia de echipamentul de protecție specific conform legii.

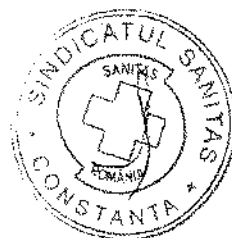
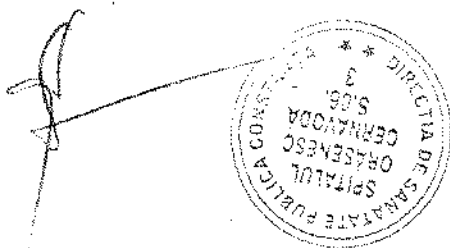
Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:

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

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

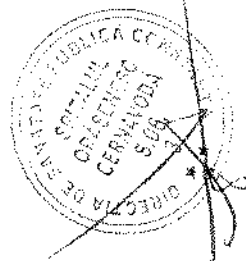
- instalator sanitar;
- spălătoreasă;
- personalului de la stația de neutralizare deșeurilor medicale;
- personalului de la rampa de gunoieri;
- personalului de curățenie.



Procedura privind asigurarea egalității
de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile

Articolul 1

- (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajații.
- (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.
- 1) 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, întemeiată 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 aceea prevede, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia 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 săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificate 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 determinanțe, 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 victimă 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.

Secțiunea I

Hărțuirea sexuală

Articolul 2

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

Articolul 3

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

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

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

Articolul 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.

Articolul 5

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

Articolul 6

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

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 9

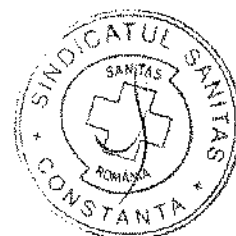
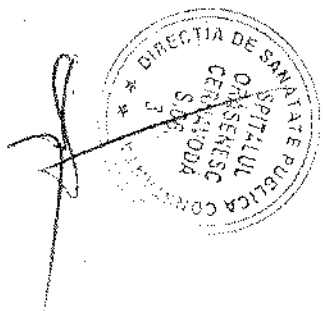
Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

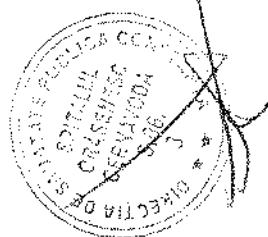
Articolul 10

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

Articolul 11

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





(1) Pentru prevenirea hărțurii morale determinată de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.
(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

Articolul 19

Angajatul, victimă a hărțurii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțurii 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.

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

Articolul 18

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 măsură necesară 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.

Articolul 17

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 hărțurii morale la locul de muncă.

Articolul 16

Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțurii morale la locul de muncă.
(3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțurii morale la locul de muncă.
(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.
a) conduită ostilă sau nedorită;
b) comentarii verbale;
c) acțiuni sau gesturi;

Articolul 15

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:

Hărțuirea morală Secțiunea II

și despre avizul dat.

Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora

Articolul 14

răspunde potrivit legii.

În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va

Articolul 13

discriminare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.
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

Articolul 12

(3) Rezultatele evaluării prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

Secțiunea III **Prevenirea discriminării**

Articolul 20

Federațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Articolul 21

Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

Articolul 22

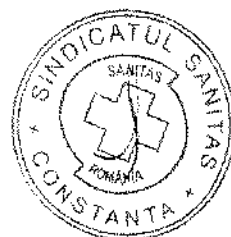
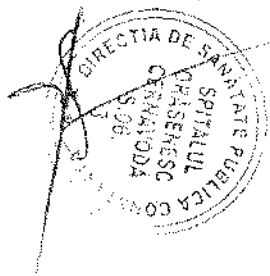
Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

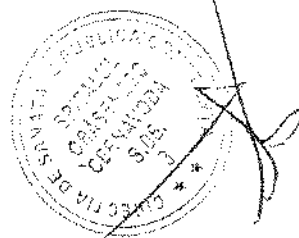
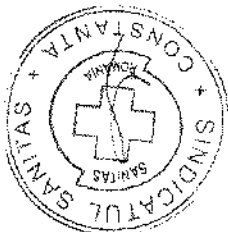
Articolul 23

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Articolul 24

Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.





Prezentă procedura face parte de drept din toate regulamentele interne ale unităților cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 3

competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

14. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată și produce efecte de la data comunicării.

13. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptelor.

12. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii.

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori

realizarea cercetării disciplinare prealabile.

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

disciplinară.

8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune intermediară reprezentativă sindicatului al cărui membru este.

7. 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

martori.

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o

nota explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv

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

5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.

este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentantul sindicatului al cărui membru

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptelor se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză

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

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

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

Articolul 2

special în acest sens.

(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie imputernicită unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea

Articolul 1

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Anexa nr. 9

Procedura privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;
Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă;
Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare;
S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitățile sanitare din România.

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 4

Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor

Articolul 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.

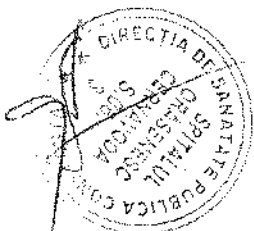
Articolul 6

(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 funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, 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 funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, 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 funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.





(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.
(2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

Art. 5 Concediul paternal

salariat.

(7) În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui urmare a unei probleme medicale grave.

(6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca să stabilească prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

pentru stabilirea dreptului la indemnizație de somaj și indemnizație pentru incapacitate temporară sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediu derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în vechime în muncă și în specialitate.

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(2) Concediul de îngrijitor este concediat salariaților în vederea ofertei de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și salariatului.

medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a gospodăriei cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie.

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea ofertei de salariatului.

Art. 4 Concediul de îngrijitor

anterior aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

(2) Salariatul are dreptul de a-și recunoaște zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori.

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat

(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.

(1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și nepătitite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.

Art. 2 Orele suplimentare efectuate și nepătitite/necompensate cu timp liber corespunzător

absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadelor de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(2) Absențarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 salariatului.

perioadelor absențate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate

Art. 1 Absențele motivate recuperate

Art. 6

- (1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.
- (3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.
- (4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.
- (5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petitionerului.
- (6) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.
- (7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 7

- (1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.
- (2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Art. 8

- (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.
- (2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.
- (3) Prevederile alin. (2) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Art. 9

- (1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.
- (2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.
- (3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

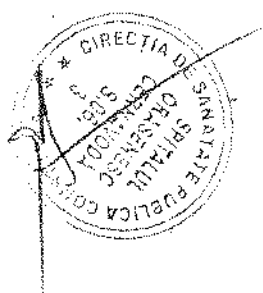
Acordarea tichetelor de creșă

Art. 10

- (1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.
- (2) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.
- (3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorei cărui a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Art. 11

- (1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.





(2) Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

(3) Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 12

Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

a) numele și adresa emitentului;

b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;

c) interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);

d) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 13

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

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

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

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Art. 14

(1) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în doua 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.

Art. 15

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

Art. 16

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Art. 17

(1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficilor lunare de activitate.

Art. 18

Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoirilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Art. 19

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare

