

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA
la nivel de unitate sanitara - SPITAL MUNICIPAL CAMPINA
- pe anii 2026-2028 -

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și a prevederilor art. 96 și art. 100 din Legea dialogului social nr. 367/2022 a intervenit urmatorul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate sanitara - între:

1. Reprezentantul Patronatului, la nivelul unitatii sanitare – SPITALUL MUNICIPAL CAMPINA – manager ec. Niculescu Marius si
 2. Salariații, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, prin:
 - Sindicatul Noul Sanitas din cadrul Spitalului Municipal Campina Prahova, afiliat la Federatia SANITAS din Romania
- prin care au hotarat:

CAPITOLUL 1
Dispoziții generale

ART. 1

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

- SPITALUL MUNICIPAL CAMPINA –reprezentat legal prin manager ec.Niculescu Marius

Si Organizatia Sindicala:

-Sindicatul „Noul Sanitas din cadrul Spitalului Municipal Campina reprezentat de catre: Sorete Georgeta –Presedinte sindicat Noul Sanitas din cadrul Spitalului Municipal Campina

Avram Corina-Vicepresedinte

- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

ART. 2

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte la nivelul Spitalului Municipal Campina .

ART. 3



(1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelate 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, și acordarea de facilități acestora;

e) formarea și perfecționarea profesională;

f) drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

g) obligațiile salariaților.

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

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

ART. 4

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă 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 Municipal Campina, care va transmite cererea către ceilalți semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) 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.

(5) 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.

(6) Modificările ce vor fi aduse contractului colectiv de muncă se vor consemna într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.

(7) Actul adițional se va transmite, în scris, la I.T.M. Prahova, instituție la care a fost înregistrat și contractul colectiv de muncă, și tuturor părților semnatare.

ART. 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

ART. 6

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

ART. 7



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

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

ART. 8

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

Art. 9 (1) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.

(2) Părțile contractante convin, în prezentul contract, ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească, numai cu acordul acestora, o cotizație de 0,5% din salariu, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

ART. 11

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

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 2.

(3) Angajatorul și Sindicatul Noul Sanitas din cadrul Spitalului Municipal Campina Prahova, afiliat la Federația SANITAS din România, semnatori ai 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 nivelul unitatii sanitare.

ART. 12

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

ART. 13

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai Sindicatului Noul Sanitas din cadrul Spitalului Municipal Campina, afiliat la Federația SANITAS din România, semnatori 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 Direcțiile de sănătate publică, Ministerul Sănătății, ordonatorul principal de credite, după caz, în vederea soluționării.

ART. 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.

ART. 15 (1) 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.

ART. 16

(1) **Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 2 (doi) ani de zile, cu începere de la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial Munca Prahova.**

(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 de sector de activitate sau cu acordurile/intelegerile 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 adaptat corespunzător în cazul modificării 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 organizațiile sindicale.

(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 sistemului sanitar.

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 17

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

(2) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului partilor, în forma scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității decatre salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în forma scrisă revine angajatorului.



- (3) Angajatorul nu poate obliga persoana selectata în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de munca.
- (4) Partile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de munca semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata.

ART. 18

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, încheiat la nivel de unitate.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevazuta în anexa nr. 9.

(3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii.

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

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

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

ART. 19

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La negocierea, încheierea și modificarea contractului individual de munca, ori pe durata concilierii unui conflict individual de munca, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnată de prezentul contract colectiv de munca iar, pentru nemembrii de sindicat, la cerere.



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

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

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

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

(8) 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, privind 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 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 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 și metoda de plată,
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.



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

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

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupatională a salariatului, 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 salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

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

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10), în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract, 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.

(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 contract de confidențialitate..

(14) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (10), acesta poate sesiza Inspectoratul Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare..

(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.

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

(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.

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

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

ART. 20



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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.

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

ART. 21

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

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

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

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

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

(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 beneficiază 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 organizațiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizațiilor 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 proba pentru același post este interzisă, într-un interval de maximum 12 luni.

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

ART. 22

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

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

ART. 23

(1) În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial, pentru desfășurarea garzilor, se face cu prioritate 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 va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, 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 munca suplimentară.

ART. 24

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

ART. 25

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă, în baza autorizației de muncă sau a permisului de sedere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii, cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate afiliat la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 26

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfacut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fără acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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 celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin



redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 133 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 27 - (1) Contractul individual de munca încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract colectiv de munca.

(2) Contractul individual de munca cu timp parțial pentru desfășurarea garzilor va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea garzilor în afara programului normal de lucru.

(3) Contractul individual de munca cu timp parțial pentru desfășurarea garzilor va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexa la prezentul contract colectiv de munca.

II. Executarea contractului individual de muncă

ART. 28

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

ART. 29

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

ART. 30

Exercitarea drepturilor prevăzute de prezentul articol se realizează cu respectarea programului de lucru, a regulamentului intern și a necesităților unității sanitare.

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- 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) sa fie informat despre orice modificare care apare in legatura cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de munca si timpul de odihna;
- o) sa fie informat de orice modificare a relatiilor de subordonare si colaborare la locul sau de munca;
- p) sa nu se supuna niciunei incercari de subordonare din partea altei persoane decat cea a sefului direct;
- q) sa-si informeze seful direct de orice incercare de incalcare a drepturilor sale;
- r) sa refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse in contractual individual de munca sau in fisa postului, daca el considera ca acele sarcini nu corespund pregatirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) sa informeze angajatorul de orice incercare de incalcare a sarcinilor de serviciu de catre seful direct si de orice incercare de stabilire a unei relatii de subordonare de catre alta persoana decat a sefului sau direct;
- t) sa solicite asistenta organizatiei sindicale in cazul suspiciunii de sanctionare datorita exercitarii drepturilor sale;
- u) sa solicite asistenta organizatiei sindicale in toate situatiile in care ii este periclitat locul de munca, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevazute in contractul colectiv de munca sau in legislatia in vigoare;
- v) sa-i fie evaluate in mod obiectiv performantele profesionale;
- w) dreptul de a sesiza cu buna-credinta cu privire la orice fapta care presupune o incalcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrari, eficientei, eficacitatii, economicitatii si transparente, potrivit legii;
- x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care ii asigura conditii de munca mai favorabile daca si-a incheiat perioada de proba si are o vechime de cel putin 6 luni la acelasi angajator;
- y) alte drepturi prevazute de lege.
- m) angajatii au obligatia de a semna fisa postului actualizata conform pregatirii profesionale, in caz contrar constituie abatere disciplinara.

(2) Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractele colective de munca aplicabile, precum si in contractul individual de munca;
- d) de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e) de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) sa nu execute nicio sarcina ce-i depaseste cadrul fisei postului si competentelor corespunzatoare pregatirii profesionale;
- h) sa nu faca uz de calitati neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cupregatirea dobandita;
- i) sa nu incerce sa stabileasca relatii de subordonare cu colegii de la locul sau de munca, altele decat cele cuprinse in fisa postului;
- j) sa respecte clauza de confidentialitate dintre el si angajator;



- k) personalul medical sau nemedical din unitatile sanitare are obligatia de a nu supune pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta sa il recompenseze altfel decat prevad reglementarile de plata legale din cadrul unitatii respective;
- l) alte obligatii prevazute de lege.

Art. 31. - (1) Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) de a organiza activitatea angajatilor, de a stabili programul de lucru, de a redistribui personalul, de a adapta atributiile si de a dispune masuri organizatoare, in functie de necesitatile unitatii sanitare;
- b) sa stabileasca, prin fisa postului actualizata, atributiile fiecarui salariat, care se pot modifica in functie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derularii contractului, decurgand din dispozitii legale noi sau din necesitatile de armonizare a legislatiei cu cea comunitara;
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractelor colective de munca aplicabile si regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinara prevazute in Anexa nr.10 la prezentul contract;
- f) sa exercite controlul asupra sesizarilor salariatilor si/sau organizatiilor sindicale din unitate;
- g) sa se asocieze cu alti angajatori, reprezentanti ai unor unitati similare din sanatate pentru constituirea unei asociatii a angajatorilor;
- h) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. In unitatile unde nu exista sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la o federatie reprezentativa din sectorul de activitate. In lipsa acestora consultarea are loc cu sindicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normativelor de personal si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractile colective de munca aplicabile si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice cel putin o data pe an salariatilor situatia economica si financiara a unitatii;
- e) sa se consulte cu reprezentantii sindicatelor afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, in conditiile legii;



- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege, inclusiv nivelul si specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile si cuantumul acestora;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
- j) sa informeze reprezentantii sindicatelor afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract asupra tuturor masurilor administrative pe care urmeaza sa le aplice;
- k) sa asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariatilor;
- l) sa se consulte cu organizatia sindicala reprezentativa la nivel de unitate/afiliata la o federatie reprezentativa la nivel de sector/la o organizatie sindicala semnatare a prezentului contract, dupa caz, in ceea ce priveste necesitatea si oportunitatea angajarilor de personal;
- m) sa se consulte cu organizatia sindicala reprezentativa la nivel de unitate/afiliata la o federatie reprezentativa la nivel de sector/la o organizatie sindicala semnatare a prezentului contract si organizatia profesionala corespunzatoare in ceea ce priveste modalitatile de satisfacere a necesitatii perfectionarii personalului;
- n) sa dea curs sesizarilor salariatilor si/sau organizatiei sindicale din unitate;
- o) sa efectueze auditul timpului de munca pentru fiecare loc de munca, la solicitarea angajatilor sau a reprezentantilor acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de munca;
- p) sa raspunda motivat, in scris, in termen de 30 de zile de la primirea solicitarii salariatului, prevazuta la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract;
- q) Angajatorul are obligatia de a aduce la cunostinta fiecarui salariat prevederile regulamentului intern, in prima zi de lucru, si de a face dovada indeplinirii acestei obligatii. Aducerea la cunostinta salariatilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hartie sau in format electronic, cu conditia ca, in acest din urma caz, documentul sa fie accesibil salariatului si sa poata fi stocat si printat de catre acesta. Regulamentul intern isi produce efectele fata de salariat de la momentul luarii la cunostinta a acestuia.
- r) indeplinirea obligatiilor se realizeaza in limita fondurilor aprobate si a resurselor disponibile, cu prioritizarea ingrijirii pacientilor..

(3) Pentru implementarea auditului timpului de munca in sectorul bugetar Sanatate se aplica Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de munca. Metodologia va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

III. Modificarea contractului individual de munca

ART. 32

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.



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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 33

(1) Delegarea sau detasarea salariatilor se face in conditiile stabilite de lege si de prezentul contract colectiv de munca astfel:

a) angajatorul are obligatia de a consulta reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca in legatura cu detasarea in alta unitate a oricarui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajatorul sau numai in mod exceptional si pentru motive personale temeinice;

c) in situatia in care un salariat, membru de sindicat, refuza detasarea dispusa, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizatiei sindicale din care face parte pentru a-l sustine in fata angajatorului;

d) pe perioada detasarii salariatul are dreptul sa primeasca din partea angajatorului la care s-a dispus detasarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport si cazare in conditiile legii;

e) pe perioada detasarii salariatul pastreaza calitatea de membru al sindicatului din care facea parte inainte de detasare, cu toate drepturile si obligatiile corelative;

f) pe perioada detasarii angajatorul la care s-a dispus detasarea va achita in contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizatia acestuia, la cererea sindicatului al carui membru este, cu dovada acordului angajatului.

(2) In cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei in domeniul sanatatii la nivelul unitatilor, redistribuirea salariatilor se face numai dupa consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(3) Pe perioada delegarii, atunci cand aceasta se deruleaza in alta localitate decat cea de domiciliu al salariatului si in alta localitate decat sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii si contractului colectiv de munca aplicabil.

(4) In cazul reorganizarii sau desfiintarii unor unitati sanitare publice cu personalitate juridica sau a altor unitati in care se desfasoara activitate sanitara, inclusiv puncte de lucru ale directiilor de sanatate publica, personalul va fi preluat in intregime de noua entitate juridica sau redistribuit in cele mai apropiate unitati sanitare fata de resedinta fiecarui salariat.

ART. 34

(1) 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

ART. 35

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

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

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

ART. 36

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate.

ART. 37

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

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

ART. 38

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.



(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

ART. 39

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat în situația absentei nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unității și regulamentul intern să fie stabilită limita maximă a acestora. Contractul individual de munca poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului. Salariații au obligația de a respecta graficul. Neîndeplinirea obligației de prezentare la serviciu conform graficului de lucru aprobat, inclusiv în week-end și în zilele de sărbătoare legală, constituie abatere disciplinară în cazul în care absența este nejustificată. Depășirea a 3 (trei) zile nemotivate consecutive sau/si neconsecutive într-un interval de 3 luni atrage în mod obligatoriu, declansarea procedurii de cercetare disciplinară.

(3) Posturile temporar vacante conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

(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:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

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

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durată recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară



de munca, precum si pentru insotirea sotului sau, dupa caz, a sotiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, sora, parinte, pe timpul cat acestia se afla la tratament in strainatate, in ambele situatii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sanatatii.

(6) Concediile fara plata acordate in conditiile alin. (4) lit. a) nu afecteaza vechimea in munca, fiind asimilate concediilor de formare.

(7) Drepturile dobandite de salariat anterior momentului acordarii concediilor prevazute la alin. (1) si la art. 152¹ din Codul Muncii ori absentarii de la locul de munca in conditiile prevazute la art. 152² din Codul Muncii se mentin pe toata durata concediului, respectiv a perioadei de absenta.

ART. 40

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

b) până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

c) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c¹) in cazul in care impotriva salariatului s-a luat, in conditiile Codului de procedura penala, masura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, daca in sarcina acestuia au fost stabilite obligatii care impiedica executarea contractului de munca, precum si in cazul in care salariatul este arestat la domiciliu, iar continutul masurii impiedica executarea contractului de munca;

d) pe durata detasarii;

e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

f) pe durata suspendarii temporare a activitatii si/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta potrivit art. 93 alin. (1) din Constitutia Romaniei, republicata.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. b, 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 scris al reprezentanților salariaților si/sau al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care trebuie exprimat în termen de 3 zile lucrătoare.

Art. 41. - (1) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 52 alin.(3) din Legea nr. 53/2003, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

Art. 42. -(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata, si pentru interese personale altele decat cele prevazute de

lege, pe o durata de maximum 12 luni, cu avizul reprezentantilor salariatilor/ organizatiei sindicale reprezentative dupa caz, si cu acordul sefului ierarhic superior si fara afectarea continuitatii activitatii medicale.

(2) Pe durata concediilor fara plata, persoanele respective isi pastreaza calitatea de salariat.

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART. 43

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

ART. 44

(1) Contractul individual de munca încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si in cazul dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a încetat existenta conform legii;

b) la data ramanerii definitiva a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;

c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta-standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salariaata care opteaza in scris pentru continuarea executarii contractului individual de munca, in termen de 30 de zile calendaristice anterior implinirii conditiilor de varsta-standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la varsta de 65 de ani; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei-standard de pensionare; la data comunicarii deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca de la data la care nulitatea a fost constatata, prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;

g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;

i) la data expirării termenului contractului individual de munca încheiat pe durata determinată;



j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

(2) Angajatorul nu poate ingradi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea in conditiile prevazute la alin. (1) lit. c) teza intai.

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile inainte de data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta-standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare si cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi mentinut in aceeaasi functie maximum 3 ani peste varsta-standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de munca.

ART. 45

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

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

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

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

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

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

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

ART. 46

Este interzisă concedierea salariatilor:

a) pe criterii de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata;

b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale;

c) pentru exercitarea drepturilor prevazute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare in cazul desfasurarii activitatii in strainatate), art. 31 (referitoare la perioada de proba sau de stagi), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de proba) si art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesionala minima obligatorie de catre angajator) din Codul Muncii.

ART. 48 (1) Constrangerea si conditionarea membrilor alesi in organele de conducere ale sindicatelor cu masura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de masuri disciplinare pentru motive ce tin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru initierea unei plangeri penale impotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate sa dispuna masuri disciplinare impotriva celor care practica intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinara poate fi initiata si la solicitarea sindicatelor afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv.

ART. 49

(1) Concedierea unui salariat aflat intr-o functie sindicala eligibila la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi facuta doar cu acordul expres al sindicatului afiliat organizatiilor semnatare.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desfiintarii angajatorului, in conditiile legii, sau in cazul in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat

ART. 50

(1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

- a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata concediului pentru carantina;
 - c) pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
 - f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat;
 - h) pe durata efectuarii concediului de odihna;
 - i) pe perioada concediului fara plata acordat in conditiile prezentului contract colectiv de munca;
 - j) pe durata concediului de acomodare;
 - k) pe durata efectuarii concediului paternal si a concediului de ingrijitor sau pe durata absentarii de la locul de munca in conditiile reglementate la art. 152² din Codul Muncii.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii sau desfiintarii angajatorului, in conditiile legii.

ART. 51

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;

- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; în acest sens angajatorul va avea în vedere decizia 7/2016, care a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Craiova - Secția I civilă în Dosarul nr. 519/101/2015, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile, și care a stabilit ca:
- “în interpretarea dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului) se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicină muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens.”
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
- (2) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la alin (1), lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.
- (3) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la alin. (1), lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252 din Codul Muncii și a procedurii cercetării disciplinare prevăzută în Anexa 9 la prezentul contract colectiv de muncă.
- (4) Decizia 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.
- (5) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, 152¹, 152², 153² și art. 194 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii (r1) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (4), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.
- (6) Prevederile alin. (5) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent.

ART. 52

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

(2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

ART. 53



(1) In cazul in care sunt indeplinite cumulativ conditiile prevazute la art. 52 lit. b) si c), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

(2) In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta expres consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3), precum si dupa notificarea cazului catre Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART. 54

(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 ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

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

ART. 55

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

ART. 56

(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.

(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.

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

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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 banesti 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizațiilor sindicale semnatare ale 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, sindicatele din unitate afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate 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

ART. 57

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

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

ART. 58

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

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

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

ART. 59

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;

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) (obligatia de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152¹ (concediu de îngrijitor), 152² (absente recuperate), 153² (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

ART. 60

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

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

ART. 61

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

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

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

ART. 62

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

(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

ART. 63

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

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

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de



20 de zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

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

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

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

(8) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz.

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

ART. 64

(1) In cazul modificarii sursei si a modului de finantare, precum si in cazul externalizarii si privatizarii, potrivit legii, pentru unitati, sectii, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de munca va prevedea in actele de predare-primire ca angajatorul care preia sa asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de munca al personalului preluat;

(2) In cazul externalizarii serviciilor medicale si nemedicale din unitatile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea sanitara, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract, conform prevederilor legale.

(3) Drepturile salariale ale personalului preluat si celelalte drepturi prevazute in contractele colective de munca se pastreaza pe toata durata derularii contractului si se acorda cel putin la nivelul prevazut de reglementarile in vigoare pentru unitatile sanitare publice.

(4) In toate cazurile in care se procedeaza la o reducere de personal, angajatorul va consulta organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca in ceea ce priveste posturile reduse si salariatii care urmeaza sa fie disponibilizati.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ART. 65

(1) Unitatea are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si a sanatatii salariatilor.

(2) Unitatea are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.

(3) Prevederile legale de sanatate si securitate a muncii sunt considerate de parti a fi minim obligatorii.

(4) Daca unitatea apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonereaza de raspundere in acest domeniu.

(5) Masurile privind sanatatea si securitatea in munca nu pot sa determine, in niciun caz, obligatii financiare pentru salariatii.

ART. 66



25

(1) Partile se obliga sa depuna eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem adecvat, avand drept scop ameliorarea continua a conditiilor de munca.

(2) Pentru a se asigura participarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziei in domeniul securitatii si sanatatii in munca, potrivit Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, la nivelul unitatilor se vor organiza, dupa caz, comitete de securitate si sanatate in munca.

(3) In stabilirea masurilor privind conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele principii de baza:

a) masurile luate trebuie sa vizeze in primul rand asigurarea sanatatii si securitatii in munca a lucraior, precum si ameliorarea conditiilor de munca;

b) masurile luate de catre angajator pentru ameliorarea conditiilor de munca se realizeaza cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;

c) partile sunt de acord ca, in sistemul sanitar, conditiile corespunzatoare de lucru nu pot exista fara asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor si a documentelor specifice muncii potrivit legii.

Art. 67. - Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca. In acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de munca si activitati prestate. Atunci cand exista posibilitatea ca angajatul sa se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale in materie.

Art. 68. - Masurile specifice de securitate si sanatate in munca cu caracter general luate la nivelul unitatii vor fi prevazute in regulamentul intern.

Art. 69. - (1) In cadrul propriilor responsabilitati, angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursa;

d) adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, in vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;

e) luarea in considerare a evolutiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;

f) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;

i) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

Art. 70. - (1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.



(2) In elaborarea masurilor de securitate si sanatate in munca, angajatorul se consulta cu reprezentantii salariatilor si cu syndicatele afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract, precum si cu comitetul de securitate si sanatate in munca.

Art. 71. - Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

Art. 72. - (1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(2) Instruirea se realizeaza periodic prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator, impreuna cu comitetul de securitate si sanatate in munca si cu syndicatele afiliate la organizatiile syndicale semnatare ale prezentului CCM.

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

(4) Instruirea este obligatorie si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

(5) Timpul alocat instruirii salariatilor in domeniul protectiei muncii este considerat timp de munca.

Art. 73. - Fiecare lucrator trebuie sa isi desfasoare activitatea in conformitate cu pregatirea si instruirea sa, precum si cu instructiunile primite din partea angajatorului, astfel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala atat propria persoana, cat si alte persoane care pot fi afectate de actiunile sau omisiunile sale in timpul procesului de munca.

Art. 74. - (1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

(3) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.

Art. 75. - (1) Comitetul de securitate si sanatate in munca se organizeaza la unitatile persoane juridice la care sunt incadrati cel putin 50 de salariati.

(2) In cazul in care activitatea se desfasoara in unitati dispersate teritorial, se pot infiinta mai multe comitete de securitate si sanatate in munca.

(3) In situatii in care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate in munca, atributiile specifice ale acestuia revin reprezentantilor lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor.

Art. 76. - Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate in munca sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006.

Art. 77. (1) Angajatorii au obligatia sa asigure accesul gratuit al salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.

(2) Angajatii au obligatia de a se prezenta la examenele medicale de medicina muncii periodice ori de cate ori sunt solicitati, conform programarilor stabilite de angajator.



(3) In cazul refuzului angajatului de a se prezenta la medicina muncii, angajatorul are dreptul de a desface contractual de munca in urma unei cercetari disciplinare.

Art. 78. - (1) Organizarea activitatii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariatilor pe locurile de munca, precizarea atributiilor si a raspunderilor se realizeaza de catre cel care angajeaza, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 5 zile lucratoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariati este atributia angajatorului si institutiilor abilitate, dupa caz.

Art. 79. - (1) In cazul in care normativele de personal nu corespund conditiilor concrete de desfasurare a activitatii, la cererea uneia dintre partile semnatare ale contractului colectiv de munca, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) La nivel de unitate normativul de personal intre limitele minima si maxima prevazute prin OMS se stabileste de comun acord intre angajator si sindicatele afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima in bugetul anual de venituri si cheltuieli al fiecarei unitati sanitare publice.

(3) La cererea motivata a unitatii sanitare, cu consultarea sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract, se poate suplimenta numarul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite si cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima in bugetul anual de venituri si cheltuieli al fiecarei unitati sanitare publice.

(4) Partile convin ca acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politica de reducere a numarului de personal angajat in reseaua sanitara nationala, sub normativele de personal prevazute de legislatia in vigoare.

Art. 80. - (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite in conformitate cu cerintele postului si cu obligatiile asumate de fiecare salariat la incheierea contractului individual de munca.

(2) In cazul unor calamitati sau in cazurile de forta majora, fiecare salariat are obligatia sa participe la actiunile ce vizeaza inlaturarea efectelor acestora.

Art. 81. - (1) In cazul aparitiei unor divergente legate de structura de personal sau calitatea normativelor de personal, partile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele parti. Cheltuielile ocazionate de expertiza vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

(2) Evaluarea incarcarii suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu si a nevoii de personal se face in baza procedurii auditului timpului de munca, elaborata in baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de munca. Metodologia si procedura vor fi negociate cu partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introduse in cadrul acestuia prin act aditional.

(3) In cazul aparitiei unor divergente legate de rezultatele aplicarii procedurii, partile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize in domeniul auditului timpului de munca de catre un organism specializat.



(4) Cheltuielile ocazionate de solutionarea divergentelor cu privire la modificarea normelor de munca vor fi suportate de angajatori din sumele colectate prin contributia salariatilor care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.

Art. 82. - (1) Locurile de munca, categoriile de personal, marimea concreta a sporului, precum si conditiile de acordare a acestuia se stabilesc de catre ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, in limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru conditii de munca aprobat prin H.G. nr. 153/2018, avand la baza buletinele de determinare sau, dupa caz, expertizare, emise de catre autoritatile abilitate in acest sens.

(2) Pentru conditii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabileste de conducerea fiecarei unitati sanitare cu personalitate juridica, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de sistem sanitar si cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate in bugetul de venituri si cheltuieli.

(3) Prevederile alin. (1) si (2) se aplica cu respectarea reglementarilor legale in materie.

(4) Avand in vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru conditii deosebit de periculoase, la nivel de unitati sanitare, procedura va fi negociata cu partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

Art. 83. - (1) Reducerea timpului normal de lucru si alimentatia compensatorie de protectie se acorda obligatoriu de catre angajator in conformitate cu prevederile Anexei nr. 5.

(2) Echipamentul de protectie si uniforme se asigura de catre angajator, potrivit normelor legale in vigoare, privind cerintele minime de securitate si sanatate pentru utilizarea de catre lucratori a echipamentelor individuale de protectie la locul de munca stabilite prin normativul intern al unitatii sanitare pentru fiecare functie/categorie de personal in parte.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum si echipamentul de protectie sunt asigurate obligatoriu de catre angajator, in cantitatea si de calitatea necesare asigurarii unei asistente medicale corespunzatoare, potrivit Anexei nr. 8.

(4) Concediile de odihna suplimentare, se acorda potrivit prevederilor Anexei nr. 6.

(5) Angajatorul va prevedea in bugetul de venituri si cheltuieli al unitatii sumele necesare alimentatiei compensatorii de protectie prevazute la Anexa nr. 5, precum si pentru materialele igienico-sanitare si echipamentul de protective/uniforma prevazute in Anexa nr. 8.

(6) Asigurarea alimentatiei conform Anexei nr.5 se va face in limita bugetului de venituri si cheltuieli si ca urmare a buletinului de determinare de la DSP.

Art. 84. - (1) Angajatorul este obligat sa asigure, cel putin o data pe an, examinarea medicala gratuita si completa a salariatilor.

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

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

(5) Unitatile sanitare publice elibereaza, in regim gratuit, personalului contractual din unitatile sanitare certificatul prenuptial si fisa medicala pentru conducatorii auto.



(6) In cadrul contractelor colective incheiate la nivelul unitatilor se pot asigura gratuit si alte presatii medico-sanitare pentru salariatii unitatii.

Art. 85. - (1) In cazul in care conditiile de munca se normalizeaza, pentru reafacerea capacitatii de munca, salariatii vor beneficia de inca doua luni de alimentatie de protectie a organismului, daca au beneficiat anterior de aceasta.

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

Art. 86. - (1) In toate cazurile in care conditiile de munca s-au modificat, determinand reclasificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca, certificate potrivit legii.

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

(3) Prevederile legate de sanatate si securitate a muncii sunt considerate de parti a fi minime.

Art. 87. - La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari urmariti la fiecare loc de munca in vederea luarii masurilor de protectie a muncii specifice precum si programul de control al realizarii masurilor stabilite.

Art. 88. - Angajatorul este obligat sa asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea si testarea salariatilor cu privire la normele si instructiunile de protectie a muncii.

Art. 89. - (1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca, angajatorul va lua cel putin urmatoarele masuri:

a) amenajarea ergonomica a locurilor de munca;

b) asigurarea securitatii si sanatatii lucratorilor in toate aspectele legate de munca.

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

(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de munca, dotate cu apa calda si rece. Ele includ spatiile de tip veghe si camerele de asteptare din timp garzii.

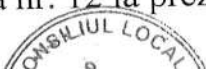
(4) La cererea sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura, in limitele posibilitatilor, conditiile necesare pentru servirea mesei in incinta unitatii.

(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptata a emisiilor poluante din unitate pana la incadrarea in limitele prevazute de lege.

Art. 90. - (1) Partile se obliga sa asigure un regim de protectie speciala a muncii femeilor si tinerilor.

(2) Partile asuma principiul european al armonizarii vietii profesionale cu viata de familie ca unul dintre elementele centrale ale cresterii calitatii vietii profesionale a angajatilor, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esentiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vietii profesionale cu viata de familie, transpusa in Anexa nr. 12 la prezentul contract.



Art. 91. - Angajatorul se obliga sa nu refuze angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. In cazurile prevazute se va proceda la consultarea reprezentantilor sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

CAPITOLUL 4

Salarizarea si alte drepturi salariale

Art. 92. - (1) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

(2) In bugetul de venituri si cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale si asimilate salariilor, conform legislatiei in vigoare.

(3) Salariile se platesc inaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorilor.

(4) In sistemul sanitar, drepturile salariale se achita intr-o singura transa pana la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedenta.

(5) Sistemul de salarizare a personalului din unitatile sanitare publice, indiferent de modul de finantare, se stabileste prin lege.

(6) Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza actual prevazut de lege pentru postul pe care este incadrat salariatul.

(7) Incalcarea drepturilor salariatilor membri ai sindicatelor afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca privind stabilirea salariului de baza la incadrare, avansarea in functii a personalului, acordarea de drepturi salariatilor atrag raspunderea materiala si disciplinara a persoanelor vinovate, potrivit legii.

(8) Incepand cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioada de maximum 24 de luni, de la momentul incheierii contractului individual de munca. Dupa expirarea perioadei respective, acesta va fi platit cu un salariu de baza superior salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata.

(9) Prevederile alin. (9) se aplica si pentru salariatul platit cu salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, care are deja incheiat un contract individual de munca, perioada de maximum 24 de luni fiind calculata incepand cu data de 1 ianuarie 2022.

Art. 93. - Criteriile de incadrare salariala si evaluare pentru unitatile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de catre reprezentantii Ministerului Sanatatii si ai organizatiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile in domeniu.

Art. 94. - (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, in limita prevederilor legale cu aceasta destinatie, de administratie si sindicate inaintea negocierii contractelor de furnizare de servicii medicale semnate cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Prahova, pentru a acoperi integral si la timp cheltuielile cu personalul angajat in unitate.



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

Art. 95. - (1) Sporurile pentru conditii de munca ale personalului din sectorul sanitar, se stabilesc prin hotarare de guvern si fac parte de drept din prezentul contract.

(2) Garantia in bani, retinuta salariatilor care au gestiune in primire, va fi depusa conform prevederilor legale in vigoare.

(3) Salariatii care au gestiune in primire beneficiaza de o majorare salariala pentru gestiune, conform legislatiei in vigoare.

Art. 96. - (1) Alte drepturi de personal:

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

b) plata cheltuielilor de transport in cazul deplasarii in cadrul localitatii, in interesul serviciului pentru functiile stabilite potrivit legii;

c) premiile si alte drepturi acordate conform legilor in vigoare;

d) plata tarifului orar si sporurile aferente orelor de garda a contractului individual de munca cu timp partial pentru desfasurarea garzilor, conform prevederilor legale in vigoare.

(2) Conditii de diferentiere si criteriile de acordare a drepturilor prevazute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Art. 97. - (1) Premiile de excelenta individuale lunare nu pot depasi, lunar, doua salarii de baza minim brute pe tara garantate in plata si se stabilesc de catre ordonatorii de credite in limita sumelor aprobate in buget cu aceasta destinatie, in conditiile legii, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate. In situatia in care nu exista sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 98. - (1) Formele de organizare a muncii in reseaua sanitara sunt urmatoarele:

a) norma de timp;

b) in alte forme stabilite prevazute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii si cea de salarizare ce ar urma sa se aplice fiecarei activitati si fiecarui loc de munca se stabilesc, in limitele legii, cu acordul scris al reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in functie de nivelul de reprezentare.

Art. 99. - (1) Angajatorul este obligat sa asigure conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce ii revin.

(2) In cazul neindeplinirii conditiilor prevazute la alin. (1), salariatul va primi cel putin salariul de baza, pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.

Art. 100. - In caz de desfiintare a unitatii, drepturile salariale ale angajatilor sunt garantate.

Art. 101. - Angajatorii sunt obligati sa tina evidenta in care se mentioneaza salarizarea pentru activitatea desfasurata in baza contractului individual de munca, alte drepturi de care salariatii au beneficiat si cursurile de pregatire si de perfectionare profesionala acreditate absolvite si sa le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.



CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 102

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

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

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

ART. 103

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreaga 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.

ART. 104

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

(2) În 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.

ART. 105

(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 sindicatelor reprezentative sau afiliate la federații reprezentative, iar, acolo unde acestea nu există, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

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

ART. 106

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



(2) Personalului care isi desfasoara activitatea in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale i se asigura repausul saptamanal in alte zile din cursul saptamanii urmatoare.

(3) Suspendarea repausului saptamanal al salariatilor se poate dispune numai in scris si cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(4) Munca prestata de personalul din unitatile sanitare, in vederea asigurarii continuitatii activitatii, in zilele de repaus saptamanal, de sarbatori legale si in celelalte zile in care, in conformitate cu reglementarile in vigoare, nu se lucreaza, in cadrul programului normal de lucru, se plateste cu un spor de 100% salariul de baza al functiei indeplinite, cu conditia incadrarii in limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget si cu respectarea procentului prevazut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

(5) La determinarea cuantumului sporului prevazut la alin. (4) se au in vedere prevederile legale in vigoare aplicabile.

(6) Munca prestata si platita conform alin. (2) si (4) nu se compenseaza si cu timp liber corespunzator.

(7) Munca suplimentara se salarizeaza conform prevederilor legale in vigoare aplicabile.

(8) Personalul prevazut la alin. (2) are dreptul lunar la cel putin doua repausuri saptamanale in zilele de sambata si duminica, cumulate.

(9) Repausul saptamanal este de 48 de ore consecutive, de regula sambata si duminica.

ART. 107

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru in cadrul saptamanii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unitatii, cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Programul de lucru inegal poate functiona numai daca este specificat expres in contractul individual de munca.

ART. 108

(1) Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.

(2) Prevederile alin. (1) sunt transpuse in practica prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afisat cel tarziu cu 5 zile inainte de sfarsitul lunii anterioare pentru luna urmatoare.

ART. 109

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, inclusiv pentru cei care beneficiaza de concediul de ingrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza si cu avizul reprezentantilor sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract, aceasta posibilitate fiind prevazuta in regulamentul intern si in contractul individual de munca.

(2) Durata zilnica a timpului de munca individualizat este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(3) Programul individualizat de munca poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor art. 104 si 106.

(4) Angajatorul are obligatia de a tine la locul de munca evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orelor de incepere si de sfarsit ale programului de lucru, si de a supune controlului inspectorilor de munca aceasta evidenta, ori de cate ori se solicita acest lucru.

(5) Pentru salariatii mobili si salariatii care desfasoara munca la domiciliu, angajatorul tine evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat in conditiile stabilite cu salariatii prin acord scris, in functie de activitatea specifica desfasurata de catre acestia.

ART. 110

1) Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afisand in loc vizibil la locul de munca o copie a pontajului, cat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

(2) Sedintele de lucru se vor desfasura doar in timpul programului.

ART. 111

(1) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal aferente unui contract cu timp integral este considerata munca suplimentara.

(2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de munca suplimentare, angajatorul este obligat sa solicite in scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, in situatia in care acestea prevad o durata lunara a muncii mai mare decat cea corespunzatoare lunii respective, este asimilata solicitarii scrise din partea angajatorului.

(4) Lipsa solicitarii scrise pentru efectuarea de munca suplimentara exonereaza personalul angajat de raspundere in cazul in care nu se prezinta la munca pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Numarul maxim de ore de munca suplimentara pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru incadrarea in timpul de munca de maximum 48 de ore pe saptamana, cu respectarea legislatiei in vigoare.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decat cea prevazuta la alin. (5) implica, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de munca cu timp partial.

(8) Pentru munca suplimentara, necompensata cu ore libere, sporurile se acorda conform legislatiei in vigoare.

(9) Derogarile de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi facute doar cu acordul expres al federatiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

ART. 112

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

ART. 113



(1) In domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai caror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amanate si nici nu pot fi redistribuite, in cadrul programului normal de lucru, intre ceilalti salariatii incadrati in functii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alti salariatii din unitate care sa realizeze sarcinile respective in afara programului lor normal de lucru.

(2) Pe perioadele mentionate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, in limita fondurilor care se disponibilizeaza prin absenta persoanelor titulare.

ART. 114

(1) La nivelul unitatilor sanitare, in functie de atributiile conferite de fisa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecarui loc de munca fara a fi mai mic decat limita minima determinata conform normativului de personal, cu consultarea reprezentantilor sindicatului din unitate afiliat organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Ministerul Sanatatii elaboreaza normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de munca din unitatile sanitare, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

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

(4) Anual, la nivelul fiecarei unitati se analizeaza toate locurile de munca pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesitatile activitatilor desfasurate.

(5) Examinarea si reexaminarea necesarului de personal se fac de catre o comisie paritara angajator-reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

ART. 115

1) In sectorul public de sanatate perioada de timp aferenta schimbului de tura constituie timp de munca. In compensarea timpului de munca aferent schimbului de tura angajatii care lucreaza in ture au dreptul la o pauza de masa zilnica de 30 de minute, inclusa in timpul de lucru, fara prelungirea acestuia.

(2) In cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca de la nivelul unitatii sau prin regulamentul intern.

ART. 116

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

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

ART. 117

a) 1 si 2 ianuarie;

b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

c) 7 ianuarie - Soborul Sfantului Proroc Ioan Botezatorul;

d) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;

e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri inaintea Pastelui;

f) prima si a doua zi de Pasti;

g) 1 mai;

h) 1 iunie - ziua copilului;

i) prima si a doua zi de Rusalii;

j) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;



- k) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- l) 1 decembrie - Ziua Nationala a Romaniei;
- m) prima si a doua zi de Craciun;
- n) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

(2) Pentru salariatii care apartin de un cult religios legal, crestin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri inaintea Pastelui, prima si a doua zi de Pasti, prima si a doua zi de Rusalii se acorda in functie de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Salariatii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri inaintea Pastelui, prima si a doua zi de Pasti, prima si a doua zi de Rusalii, atat la datele stabilite pentru cultul religios legal, crestin, de care apartin, cat si pentru alt cult crestin vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

ART. 118

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

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

ART. 119

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (anexa nr.5).

(2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

ART. 120

(1) Regulamentul intern se intocmeste de catre angajator, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Femeile care alapteaza beneficiaza, la cerere, de fractionarea programului de munca.

(3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu si la deteriorarea conditiilor de munca sau la diminuarea veniturilor salariale.

(4) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

ART. 121

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

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



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

ART. 122

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

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

ART. 123

(1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 21 zile lucratoare.

(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual stabilita prin prezentul contract colectiv de munca va fi prevazuta in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului de ingrijitor si perioada absentei de la locul de munca in conditiile prevazute la art. 152² din Codul Muncii si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

(2.2) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar cand nu este posibil, urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

(3) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste pentru fiecare salariat in functie de vechimea in munca astfel:

a) pentru o vechime de 0-1 an (neimplinit la data inceperii concediului) - 21 de zile lucratoare;

b) pentru o vechime de 1-5 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 22 de zile lucratoare;

c) pentru o vechime de 5-10 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 23 de zile lucratoare;

d) pentru o vechime de 10-15 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 25 de zile lucratoare;

e) pentru o vechime de 15-20 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 28 de zile lucratoare;

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

(4) Concediile de odihna de la alin. (3) pct. b), c), d), e) si f) se suplimenteaza cu cate 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime in aceeași unitate pana la maximum 8 zile aferente vechimii de 40 ani in aceeași unitate. Beneficiaza de vechime in aceeași unitate si salariatii trecuti de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozitiilor legale.



(5) Concediul anual de odihna poate fi fragmentat in mai multe transe, dar obligatoriu una dintre transe va fi de minimum 10 zile lucratoare.

(6) In situatii de forta majora, angajatorul poate solicita intreruperea concediului de odihna.

(7) In cazuri deosebite, la cererea argumentata a salariatului si cu acordul angajatorului si avizul organizatiei sindicale reprezentative din unitate/afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract, concediul anual de odihna se poate amana pentru anul urmator, partial sau in totalitate.

(8) La cererea salariatului, indemnizatia de concediu poate fi inclusa in drepturile salariale ale lunii in care se efectueaza concediul de odihna.

ART. 124

(1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an. In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

(2) Decalarea concediului de odihna in alta perioada decat in cea programata se face cu aprobarea angajatorului si avizul sindicatelor din unitate afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 6 zile lucratoare.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca, cu respectarea prevederilor legale aplicabile in domeniu.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru ingrijirea copilului bolnav, concediului de ingrijitor si perioada absentei de la locul de munca in conditiile art. 152² din Codul Muncii se considera perioade de activitate prestata.

Art. 125. - (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, in conditiile art.150 din Codul muncii, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu

(3) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu sau odata cu plata lunara a drepturilor salariale.

Art. 126. - (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de vointa salariatului.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca.



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

Art. 127. - (1) Salariații nevazatori, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de sindicatele afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 6 la prezentul contract.

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

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

Art. 128. - (1) Drepturile convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 129. - (1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu platite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
- d) căsătoria unui copil - 3 zile;
- e) decesul sotului/sotiei, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile.

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

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

CAPITOLUL 6

Protecția socială a salariaților membri ai sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 130. - (1) Partile recunosc de comun acord ca o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor făcute neintemeiat.

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



(3) In functie de cheltuielile de personal prevazute in bugetul anual de venituri si cheltuieli unitatile sanitare publice pot utiliza un numar mai mic de posturi, pe perioada determinata, cu acordul organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, semnatare ale CCM la nivel de ramura sanitara.

Art. 131. - In cazul in care organele competente din unitati au aprobat masuri de reducere a activitatii ori de reorganizare a unitatii sanitare, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca cu privire la indeplinirea conditiilor de legalitate a acestora, care se acorda in termen de 6 zile, angajatorul are obligatia de a comunica in scris celor in cauza:

- a) durata de preaviz;
- b) daca le ofera sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea intr-o forma de calificare sau reorientare profesionala;
- c) adresa inaintata la Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca prin care s-a solutionat reconcilierea.

Art. 132. - (1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

- a) persoanele care cumuleaza doua sau mai multe contracte, cele care cumuleaza pensia cu salariul cu exceptia contractelor individuale de munca cu timp partial pentru desfasurarea garzilor;
- b) persoanele care indeplinesc conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
- c) persoanele care implinesc varsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

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

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

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

Art. 133. - (1) Unitatea care isi reia sau isi extinde activitatea intr-o perioada de 12 luni de la luarea masurilor de incetare a contractului individual de munca al categoriilor de salariati mentionate in art. 132 are obligatia sa anunte in scris despre aceasta organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract si sa faca publica masura prin mass-media, salariatii avand obligatia prezentarii pentru reincadrare in termen de 10 zile de la data anuntului, in concordanta cu criteriile stabilite de comun acord de administratie si sindicatele din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

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



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

Art. 134. - Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta isi primesc drepturile potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca.

Art. 135. - (1) Salariatii beneficiaza de ajutoare de deces conform legislatiei in vigoare. Cuantumul acestora se stabileste anual prin lege.

(2) La nivel de unitate, prin contractual colectiv de munca se pot stabili si alte drepturi, conform prevederilor legale.

Art. 136. - (1) In cazul accidentelor survenite in procesul muncii sau in legatura cu munca, angajatorul este obligat sa ia urmatoarele masuri:

a) sa consemneze datele cercetarii accidentului de munca intr-un proces-verbal care sa prevada cauzele, imprejurarile, normele de protectie a muncii care nu au fost respectate, persoanele raspunzatoare de aceste nerespectari, sanctiunile aplicate, masurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente si inregistrarea accidentului;

b) inregistrarea accidentului de munca, facuta prin proces-verbal, se comunica inspectoratului teritorial de munca.

(2) In cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de munca, precum si ca urmare a suprasolicitarii diferitelor organe sau sisteme in procesul de munca, angajatorul este obligat sa comunice organizatiilor sindicale din unitate afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, inspectoratelor teritoriale de munca si directiilor de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti aparitia acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boala profesionala pot fi redistribuite in alte locuri de munca cu avizul inspectoratului teritorial de munca, dupa consultarea organizatiilor sindicale din unitate afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca vor urmari respectarea prevederilor alin. (1), (2) si (3), iar, in cazul nerespectarii acestora, vor fi sesizate organele abilitate sa aplice sanctiunile prevazute de lege.

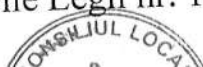
(5) Pentru constituirea bazei de date privind potentialele boli profesionale in Sistem Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sanatate se raporteaza toate episoadele de boala ale salariatilor, in momentul instituirii.

Art. 137. - Compensarea biletelor de tratament si recuperare, acordate tuturor salariatilor din sectorul sanitar si personalului care lucreaza in structura de conducere si executie a organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, este suportata din bugetul destinat in acest scop de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, potrivit legii.

Art. 138. - (1) Repartizarea spatiilor de locuit din administrarea unitatii se face in concordanta cu prevederile legale, prin comisiile mixte administratie-sindicate afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Comisiile mixte isi desfasoara activitatea in baza unei proceduri transparente bazate pe criterii de selectie ce respecta principiile si procedura egalitatii de sanse.

Art. 139. - Angajatorul este obligat sa acorde indemnizatia de hrana in conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.



Art. 140. - (1) Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

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

Art. 141. - (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

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

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

Art. 142. - Salariața 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.

Art. 143. - Salariațele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a garzilor - la cerere - și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Art. 144. - Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 9.

Art. 145. - (1) Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație în regim gratuit conform prevederilor legale și prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Lista beneficiilor va fi stabilită de părțile prezentului contract colectiv de muncă în termen de maxim trei luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

ART. 146

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

(2) Dobândirea unei 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 cheltuiala angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

ART. 147

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

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

ART. 148

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social;
- g) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

ART. 149

(1) Angajatorul, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate, are următoarele atribuții:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuterniciții lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

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

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

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta



dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate, sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităților sau sectorului de activitate.

ART. 150

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

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 151

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

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

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

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază stabilit pe gradatii 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, aceasta perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 152

(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 sindicatul reprezentativ din unitate sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(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 mentionata la alin. (2) va fi luata in mod transparent, in baza unor criterii obiective si in acord cu interesele unitatii transpuse in planul anual/multianual de formare.

ART. 153

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

ART. 154

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

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

ART. 155

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor semnatare ale prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 156

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

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

ART. 157

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

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

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

ART. 158

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

ART. 159

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



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

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

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

(3) Angajații au obligația de a participa la cursurile de formare profesională. Neprezentarea se considera abatere disciplinară.

ART. 160

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

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților organizațiilor sindicale, semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare

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

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

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de federațiile sindicale semnate ale prezentului contract.

ART. 161

(1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

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

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

ART. 162

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

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

(3) Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.

ART. 163

Reprezentanții organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observatori la toate nivelurile, la

examenelor care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

ART. 164

(1) Angajatorul se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.

(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 asigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.

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

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

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

CAPITOLUL 8

Drepturile sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

ART. 165

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

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor semnatare ale 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 părții patronale 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 sindicatelor semnatare ale prezentului contract.

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

ART. 166

(1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea 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, partile convin aplicarea Procedurii privind

protecția salariaților din Sanatate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 167

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

(2) Partea patronală 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 Regulamentelor interne ale unităților sanitare.

ART. 168

(1) a) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unităților sanitare;

b) reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv participă, în calitate de observator, prin câte un reprezentant județean, la ședințele consiliilor de administrație ale direcțiilor de sănătate publică;

c) reprezentanții județeni ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate ședințele de interes general la nivel național, regional și județean.

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

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

ART. 169

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 168 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizațiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 170

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



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

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

(4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

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

ART. 171

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ART. 172

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului /lor semnatar/e al/e prezentului contract.

ART. 173

Incasarea cotizatiei se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresa de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Retinerea cotizatiei, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcina curentă de serviciu.

ART. 174

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

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

ART. 175

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

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

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

ART. 176



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

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

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

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

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

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

ART. 177

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivelul unitatii sanitare.

ART. 178

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea 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.

ART. 179

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate de drept minime și obligatorii și se aplică salariaților din cadrul unitatii sanitare și produce efecte pentru toți salariații potrivit legii.

ART. 180

Salariații membri ai organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

ART. 181

Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivelul unitatii sanitare, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare

ART. 182

Aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de munca este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 183 Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

ART. 184



Toate documentele, semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la nivelul unitatii sanitare, sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

ART. 185

Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din acest contract colectiv de muncă.

ART. 186

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își va produce efectele pe o perioada de doi ani de zile, cu incepere de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Munca Prahova.

UNITATEA SANITARA

SINDICAT REPREZENTATIV

Noul Sanitas din cadrul Spitalului Municipal
Campina

SPITALUL MUNICIPAL CAMPINA



PRESEDINTE
Sorete Georgeta

ANEXA nr. 1

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de munca, la nivel de unitate sanitara, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

2. a) În cazul în care, la nivel de sector de activitate, va fi negociat un alt contract colectiv de munca, pe parcursul derularii prezentului contract colectiv de munca, neînțelegerile privind încheierea unor acte adiționale, la nivel de unitate, prin care să se adapteze prezentul contract colectiv de munca la cel de la nivel de sector de activitate, vor fi conciliate în prezența reprezentantului I.T.M. Prahova, cu participarea împuterniciților abilitați ai patronatului și ai sindicatului;

b) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, syndicatele pot continua derularea acțiunilor syndicale din programul de revendicări.

ANEXA nr. 2



CAPITOLUL II

Procedura de negociere si incheiere a contractelor colective de munca la nivelul unitatilor publice

Art. 1. - (1) In baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea si incheierea contractelor colective de munca la nivelul unitatilor sanitare publice si al grupurilor de unitati se fac conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea si incheierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unitatilor sanitare si al altor institutii din sistemul sanitar public.

Art. 2. - (1) La negocierea si incheierea contractelor colective de munca la nivelul grupurilor de unitati partile sunt urmatoarele:

a) Angajatorul, reprezentat de conducatorul autoritatii sau institutiei publice sau de catre persoana/persoanele mandata/mandatate de conducerea unitatilor din grup sa negocieze si sa semneze contractul colectiv de munca;

b) Angajatii, reprezentati de catre federatiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unitati impreuna cu sindicatele legal constituite si reprezentative la nivelul unitatilor din grup. In toate situatiile, sindicatele au dreptul sa solicite participarea la negociere a federatiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectiva la care sunt afiliate.

(2) La negocierea si incheierea contractelor colective de munca la nivelul unitatilor sanitare partile sunt urmatoarele:

a) Angajatorul reprezentat de catre organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de functionare, dupa caz;

b) Angajatii, reprezentati in ordine succesiva/eliminativa dupa cum urmeaza:

1. De catre organizatiile sindicale legal constituite si reprezentative la nivelul unitatii;

2. In cazul in care nu exista organizatii sindicale care sa reprezinte angajatii/lucratorii, conform pct. 1, de catre federatiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectiva, la solicitarea si in baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;

3. In unitatile in care nu exista organizatii sindicale reprezentative la nivel de unitate si nici sindicate afiliate la federatiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectiva angajatii vor fi reprezentati de sindicatele afiliate la federatii nereprezentative, membre ale confederatiilor reprezentative la nivel national, la solicitarea si in baza mandatului sindicatelor nereprezentative afiliate acestora si de federatiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca;

4. In unitatile in care nu exista sindicate angajatii vor fi reprezentati de reprezentantii angajatilor impreuna cu reprezentantii federatiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectiva, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Art. 3. - (1) In situatia in care la nivelul unitatilor sanitare nu exista un contract colectiv de munca sunt aplicabile de drept prevederile prezentului contract.



(2) In cadrul negocierilor la nivel de grup si de unitate prevederile prezentului contract colectiv de munca au caracter minim in privinta drepturilor salariatului, fiind obligatorie mentionarea lor cel putin la acest nivel.

Art.4. - (1) Angajatorul va transmite sindicatelor afiliate la federatiile reprezentative semnatare ale prezentului contract, in forma scrisa, anuntul privind intentia de incepere a negocierilor colective cu cel putin 15 zile inainte de data inceperii negocierilor.

(2) In cazul in care angajatorul nu a initiat negocierile in termenul prevazut la art. 107 din Legea nr. 367/2022, syndicatele prevazute la alin. (1) pot initia negocierile colective, ele transmitand tuturor partilor indreptatite sa participe la negociere anuntul privind intentia de incepere a negocierilor colective.

(3) In termen de 5 zile calendaristice de la data declansarii procedurilor de negociere, angajatorul are obligatia sa convoace partile prevazute la art. 5 in vederea negocierii contractului colectiv de munca.

Art. 5. - (1) La prima sedinta a partilor se stabilesc informatiile publice si cu caracter confidential pe care angajatorul le va pune la dispozitia partii sindicale si data pana la care urmeaza a indeplini aceasta obligatie.

(2) Informatiile pe care angajatorul le va pune la dispozitia partii sindicale trebuie sa permita o analiza a situatiei economico-financiare si vor cuprinde cel putin date referitoare la:

a) situatia economico-financiara a unitatii la zi, precum si perspectiva de evolutie a acesteia pe urmatoarea perioada contractuala;

b) situatia, structura si evolutia estimata a ocuparii fortei de munca, precum si eventualele masuri preconizate pe urmatoarea perioada contractuala;

c) masurile propuse privind organizarea muncii, programului si a timpului de lucru pe urmatoarea perioada contractuala;

d) masurile propuse privind protectia drepturilor angajatilor/lucratorilor in caz de transfer al unitatii sau a unei parti a acesteia;

e) masuri propuse de angajator privind promovarea imbunatatirii securitatii si sanatatii in munca a angajatilor/lucratorilor pe urmatoarea perioada contractuala.

(3) Tot la prima sedinta de negociere partile vor consemna in procesul-verbal urmatoarele:

a) componenta nominala a echipelor de negociere pentru fiecare parte, in baza unor imputerniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate sa semneze contractul colectiv de munca;

c) durata maxima a negocierilor convenita de parti; aceasta nu poate depasi 45 de zile decat prin acordul expres sau tacit al partilor;

d) locul si calendarul sedintelor, acesta cuprinzand, de regula, cel putin 2 sedinte pe saptamana;

e) existenta dovezii convocarii tuturor partilor indreptatite sa participe la negociere;

f) alte detalii privind negocierea.

(4) Contractele colective de munca pot sa prevada renegocierea periodica a oricaror clauze convenite intre parti.

Art.6. - (1) Neintelegerile privind incheierea contractelor colective de munca vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. 367/2022.



(2) In cazul mentinerii unor puncte divergente si dupa conciliere si al neacceptarii procedurii de mediere, syndicatele pot continua derularea actiunilor syndicale din programul de revendicari.

Art.7. - (1) In situatia in care, in urma negocierilor, una dintre parti refuza semnarea contractului colectiv de munca, acesta va fi inregistrat la ITM in baza proceselor-verbale aferente sedintelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de parti cu ocazia fiecareia dintre sedintele de negociere.

(2) Initiativa elaborarii formei contractului colectiv de munca si depunerii spre inregistrare la ITM in conditiile alin. (1) poate apartine oricarei parti.

(3) Contractele colective de munca elaborate si transmise spre inregistrare in conditiile alin. 1-2 vor fi insotite de cel putin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecarei sedinte de negociere.

(4) Contractele colective de munca elaborate in baza prevederilor alin. (1) pot prelua in mod automat prevederi din prezentul contract in sectiunile/articolele/alineatele asupra carora partile nu s-au inteles, acestea implinind de drept prevederile oricarui contract.

(5) Contractul colectiv de munca elaborat in conditiile alin. (1) nu va putea fi inregistrat in cazul in care organizatia syndicala care refuza sa semneze reprezinta cel putin 35% din totalul angajatilor/lucratorilor.

(6) Prin exceptie de la alin (5), in cazul in care exista doua sau mai multe organizatii syndicale, contractul colectiv de munca poate fi inregistrat si numai cu semnatura organizatiei syndicale care reprezinta cel putin 50% plus unu din angajatii/lucratorii unitatii, daca celelalte organizatii syndicale refuza sa semneze.

Art.8. - (1) Aderarea la contractul colectiv de munca la nivel de sector de activitate se face in baza deciziei angajatorului, luata de comun acord cu syndicatele afiliate la organizatiile syndicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Aderarea la contractual colectiv de munca la nivel de ramura sanitara include aderarea unitatii la organizatiile patronale semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de ramura sanitara.

ANEXA nr. 3

Regulamentul privind organizarea si functionarea Comisiei paritare la nivel de unitate

1. Comisia care monitorizeaza prevederile aplicarii contractului colectiv de muncă, la nivel de unitate, va fi compusa din 3 reprezentanti ai Sindicatul Noul Sanitas din cadrul Spitalului Municipal Campina, afiliat la Federatia SANITAS din Romania si 3 reprezentanti ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnati de partile semnatare, in termen de 14 zile de la inregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Munca Prahova.

2. Comisia se va intruni la cererea oricareia dintre membrii sai, in termen de maximum 15 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotarari valabile prin unanimitate, in prezenta a 3/4 din numarul total al membrilor.

3. Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de catre un reprezentant al fiecarei parti, ales in sedinta respectiva.

4. Hotararea adoptata potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru partile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.

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

ANEXA nr. 4

ORDIN Nr. 2171/2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de munca

Modelul contractului individual de munca

Functii executie

Art. 1. - Contractele individuale de munca incheiate intre angajator si salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde in mod obligatoriu elementele prevazute in modelul-cadru aferent.

Art. 2. - Prin negociere intre parti, modelul-cadru prevazut la art. 3 poate cuprinde si clauze, drepturi si obligatii specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de munca.

Art. 3. - Modelul-cadru al contractului individual de munca:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

incheiat la data de si inregistrat in registrul general de
evidenta a salariatilor
cu nr. din data de

A. Partile contractului

Angajator - persoana juridica/fizica, cu sediul/domiciliul
in, inregistrata la registrul comertului/autoritatile
administratiei publice din cu nr., cod
fiscal, telefon, e-mail
., reprezentata legal prin domnul/doamna, in calitate de

si

salariatul/salariata - domnul/doamna,
domiciliat/domiciliata in localitatea, str.
. nr., sectorul/judetul, e-mail
., posesor/posesoare al/a cartii de identitate/pasaportului seria
. nr., eliberata/eliberat de la
data de, CNP, autorizatie de munca/permis
de sedere in scop de munca seria nr. din
data de

am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii
asupra carora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminata, salariatul/salariata urmand sa inceapa
activitatea la data de;

b) determinata, de zile/saptamani/luni, incepand cu data de
. si pana la data de, in conformitate cu
art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii,
republicata, cu modificarile si completarile ulterioare/acte normative cu caracter
special, respectiv

- D. Perioada de proba:
- a) durata de zile calendaristice/lucratoare, in cazul contractului individual de munca pe perioada determinata;
 - b) conditiile perioadei de proba (daca exista)
- E. Locul de munca
1. Activitatea se desfasoara la
(domiciliu/sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului
 2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel:
(pe teren/la sediul clientilor/arie geografica
., grup de unitati etc.). In acest caz salariatul va beneficia de:
 - a) prestatii suplimentare (in bani sau in natura);
 - b) asigurarea/decontarea transportului de catre angajator
(dupa caz).
- F. Felul muncii
- Functia/ocupatia, conform Clasificarii Ocupatiilor din Romania.
- G. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia
1. O norma intreaga, durata normala a timpului de munca fiind de
. . . ore/zi si/sau ore/saptamana.
 - a) Repartizarea programului de munca se face: in zilele de
intre orele sau
(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza:
 - b) Programul normal de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.
 2. O fractiune de norma de ore/zi,
ore/saptamana, ore/luna.
 - a) Repartizarea programului normal de munca se face: in zilele de
. . . , intre orele , sau
(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza:
 - b) Programul de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil;
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.
- H. Concediul
- Durata concediului anual de odihna este de zile lucratoare, in raport cu perioada lucrata.
- De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar, cu o durata de
. zile lucratoare.
- I. Salariul
1. Salariul de baza lunar brut: lei.
 2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri;
 - b) indemnizatii;
 - c) prestatii suplimentare in bani;
 - d) modalitatea prestatiilor suplimentare in natura;
 - e) alte adaosuri
 3. Orele suplimentare prestate de salariatii cu norma intreaga in afara programului normal de lucru se compenseaza cu ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acestora, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare. In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru vor fi platite cu un spor la salariu in cuantum de
 4. Munca prestata in zilele de sarbatori legale, precum si in zilele libere platite stabilite prin acte normative/contracte colective de munca aplicabile se compenseaza cu timp liber platit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.
 5. Data/Datele la care se plateste salariul este/sunt
 6. Metoda de plata
- J. Alte clauze:



a) perioada de preaviz in cazul concedierii este de zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, dupa caz;

b) perioada de preaviz in cazul demisiei este de zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil;

c) in cazul in care salariatul urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se vor regasi si in contractul individual de munca;

e) alte clauze.

K. Atributiile postului

Atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala specifice postului sunt prevazute in evaluările de risc ale locului de munca/postului de lucru si in fisa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului:

1. Cunostinte si experienta profesioanala;
2. Promptitudine si operativitate in realizarea atributiilor de serviciu prevazute in fisa postului;
3. Calitatea lucrarilor executate si a activitatilor desfasurate;
4. Asumarea responsabilitatilor prin receptivitate, diponibilitate la efort suplimentar, perseverenta, obiectivitate, disciplina;
5. Intensitatea implicarii in utilizarea echipamentelor si a materialelor cu incadrarea in normativele de consum;
6. Adaptarea la complexitatea muncii, initiative si creativitate;
7. Conditii de munca.
8. Integritate morala si etica profesionala

N. Procedura privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate se realizeaza dupa cum urmeaza: , in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

O. Formarea profesionala

Formarea profesionala se realizeaza in urmatoarele conditii: in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

P. Conditiiile de munca

Activitatea se desfasoara in conditii normale/vatamatoare/deosebite/speciale de munca/deosebit de periculoase, in conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile si obligatiile partilor privind securitatea si sanatatea in munca:

- a) echipament individual de protectie ;
- b) echipament individual de lucru ;
- c) materiale igienico-sanitare ;
- d) alimentatie de protectie ;
- e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca

R. Drepturile si obligatiile generale ale partilor

1. Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- f) dreptul la formare profesionala;
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile, dupa caz.

2. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;



- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- e) obligatia de a respecta confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in indeplinirea atributiilor de serviciu;
- f) obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

3. Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca atributiile de serviciu si norma de munca pentru fiecare salariat;
- b) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- c) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- e) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala ale salariatului, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora;
- f) sa suporte asigurarea medicala privata, contributiile suplimentare la pensia facultativa sau la pensia ocupationala a salariatului, in conditiile legii, dupa caz;
- g) sa acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activitatii profesionale a salariatului.

4. Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii;
- b) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările prevazute de lege;
- c) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege;
- d) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- e) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- f) sa informeze salariatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conditiile legii;
- g) sa elibereze un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si specialitate sau un extras din registrul general de evidenta a salariatilor, datat si certificat pentru conformitate;

- h) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispozitii finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de munca aplicabil a fost incheiat (de exemplu: unitati/grup de unitati/sector de activitate)

2. Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si ale contractului colectiv de munca aplicabil, prevazut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

T. Conflictetele in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea prezentului contract individual de munca pot fi solutionate atat pe cale amiabila prin procedura concilierii, cat si de instanta judecatoreasca competenta material si teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de munca s-a incheiat in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.



Angajator,
.....
Reprezentant legal,
.....

Salariat,
Semnatura
Am primit un exemplar.
Semnatura

Data

**Modelul contractului individual de munca
Functii de conducere**

Art. 1. - Contractele individuale de munca incheiate intre angajator si salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde in mod obligatoriu elementele prevazute in modelul-cadru aferent.

Art. 2. - Prin negociere intre parti, modelul-cadru prevazut la art. 3 poate cuprinde si clauze, drepturi si obligatii specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de munca.

Art. 3. - Modelul-cadru al contractului individual de munca:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

incheiat la data de si inregistrat in registrul general de
evidenta a salariatilor
cu nr. din data de

A. Partile contractului

Angajator - persoana juridica/fizica, cu sediul/domiciliul
in, inregistrata la registrul comertului/autoritatile
administratiei publice din cu nr., cod
fiscal, telefon, e-mail
.., reprezentata legal prin domnul/doamna, in calitate de

si

salariatul/salariata - domnul/doamna,
domiciliat/domiciliata in localitatea, str.
nr., sectorul/judetul, e-mail
.., posesor/posesoare al/a cartii de identitate/pasaportului seria
nr., eliberata/eliberat de la
data de, CNP, autorizatie de munca/permis
de sedere in scop de munca seria nr. din
data de

am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii
asupra carora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminata, salariatul/salariata urmand sa inceapa
activitatea la data de

b) determinata, de zile/saptamani/luni, incepand cu data de
..... si pana la data de, in conformitate cu
art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii,
republicata, cu modificarile si completarile ulterioare/acte normative cu caracter
special, respectiv

D. Perioada de proba:



a) durata de zile calendaristice/lucratoare, in cazul contractului individual de munca pe perioada determinata;

b) conditiile perioadei de proba (daca exista)

E. Locul de munca

1. Activitatea se desfasoara la

(domiciliu/sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului

2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clientilor/arie geografica , grup de unitati etc.). In acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestatii suplimentare (in bani sau in natura);

b) asigurarea/decontarea transportului de catre angajator (dupa caz).

F. Felul muncii

Functia/ocupatia, conform Clasificarii Ocupatiilor din Romania.

G. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia

1. O norma intreaga, durata normala a timpului de munca fiind de ore/zi si/sau ore/saptamana.

a) Repartizarea programului de munca se face: in zilele de , intre orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza:

b) Programul normal de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

2. O fractiune de norma de ore/zi, ore/saptamana, ore/luna.

a) Repartizarea programului normal de munca se face: in zilele de , intre orele , sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza: ;

b) Programul de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil;

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihna este de zile lucratoare, in raport cu perioada lucrata.

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar, cu o durata de zile lucratoare.

I. Salariul

1. Salariul de baza lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri;

b) indemnizatii;

c) prestatii suplimentare in bani;

d) modalitatea prestatiilor suplimentare in natura;

e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariatii cu norma intreaga in afara programului normal de lucru se compenseaza cu ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acestora, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare. In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru vor fi platite cu un spor la salariu in cuantum de

4. Munca prestata in zilele de sarbatori legale, precum si in zilele libere platite stabilite prin acte normative/contracte colective de munca aplicabile se compenseaza cu timp liber platit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

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

6. Metoda de plata

J. Alte clauze:



a) perioada de preaviz in cazul concedierii este de zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, dupa caz;

b) perioada de preaviz in cazul demisiei este de zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil;

c) in cazul in care salariatul urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se vor regasi si in contractul individual de munca;

e) alte clauze.

K. Atributiile postului

Atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala specifice postului sunt prevazute in evaluările de risc ale locului de munca/postului de lucru si in fisa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului:

- Cunostinte si experienta profesioanala;
- Promptitudine si operativitate in realizarea atributiilor de serviciu prevazute in fisa postului;
- Calitatea lucrarilor executate si a activitatilor desfasurate;
- Asumarea responsabilitatilor prin receptivitate, diponibilitate la efort suplimentar, perseverenta, obiectivitate, disciplina;
- Intensitatea implicarii in utilizarea echipamentelor si a materialelor cu incadrarea in normativele de consum;
- Adaptarea la complexitatea muncii, initiative si creativitate;
- Conditii de munca;
- Integritate morala si etica profesionala;
- Cunostinte despre scopul,obiectivele si rolul structurii in ansamblul unitatii;
- Capacitatea de a lua decizii optime si asumarea raspunderii in legatura cu acestea;
- Capacitatea de organizare si de coordonare a activitatii structurii;
- Capacitatea de a crea in structura condusa un climat stimulatív, neconflictual si de buna colaborare cu alte sctructuri.

N. Procedura privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate se realizeaza dupa cum urmeaza: , in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

O. Formarea profesionala

Formarea profesionala se realizeaza in urmatoarele conditii: in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

P. Conditiiile de munca

Activitatea se desfasoara in conditii normale/vatamatoare/deosebite/speciale de munca/deosebit de periculoase, in conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile si obligatiile partilor privind securitatea si sanatatea in munca:

- a) echipament individual de protectie ;
- b) echipament individual de lucru ;
- c) materiale igienico-sanitare ;
- d) alimentatie de protectie ;
- e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca

R. Drepturile si obligatiile generale ale partilor

1. Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la securitate si sanatate in munca;



- f) dreptul la formare profesionala;
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile, dupa caz.

2. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- e) obligatia de a respecta confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in indeplinirea atributiilor de serviciu;
- f) obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

3. Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca atributiile de serviciu si norma de munca pentru fiecare salariat;
- b) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- c) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- e) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala ale salariatului, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora;
- f) sa suporte asigurarea medicala privata, contributiile suplimentare la pensia facultativa sau la pensia ocupationala a salariatului, in conditiile legii, dupa caz;
- g) sa acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activitatii profesionale a salariatului.

4. Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii;
- b) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările prevazute de lege;
- c) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege;
- d) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- e) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- f) sa informeze salariatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conditiile legii;
- g) sa elibereze un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si specialitate sau un extras din registrul general de evidenta a salariatilor, datat si certificat pentru conformitate;
- h) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispozitii finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de munca aplicabil a fost incheiat (de exemplu: unitati/grup de unitati/sector de activitate)

2. Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si ale contractului colectiv de munca aplicabil, prevazut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.



T. Conflicttele in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea prezentului contract individual de munca pot fi solutionate atat pe cale amiabila prin procedura concilierii, cat si de instanta judecatoreasca competenta material si teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de munca s-a incheiat in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnatura

Am primit un exemplar.

Semnatura

Data

ANEXA Nr.5

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

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucreaza in anatomie patologica si in medicina legala, in activitatile de prosectura, sali de disectie si morgi: 6 ore/zi.

2. Personalul care lucreaza in activitatile de radiologie-imagistica medicala si roentgenterapie, medicina nucleara si radioizotopi, igiena radiatiilor nucleare, terapie cu energii inalte, angiografie si cateterism cardiac, precum si personalul care asigura intretinerea si repararea aparaturii din aceste activitati: 6 ore/zi.

3. Personalul sanitar cu pregatire superioara, asistentii medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum si personalul sanitar mediu, care desfasoara activitate de dizolvare si preparare a solutiilor citostatice: 6 ore/zi.

4. Personalul cu pregatire superioara din unitatile si compartimentele de cercetare stiintifica medico-farmaceutica: 7 ore/zi.

5. Medicii si farmacistii din unitatile din sectorul sanitar, inclusiv unitatile si compartimentele de cercetare stiintifica medico-farmaceutica: 7 ore/zi.

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

7. Personalul sanitar si personalul sanitar auxiliar care lucreaza in hidrotermoterapie: 7 ore/zi.



8. Personalul sanitar si personalul sanitar auxiliar care lucreaza in statiile de sterilizare: 7 ore/zi.

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

1. Laboratoarele de analize medicale si de cercetare in toate specialitatile: 1/2 l lapte/zi/persoana sau echivalentul in lapte praf

2. Laboratoarele de anatomie patologica, morgi, prosecturi, laboratoare de medicina legala, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoana sau echivalentul in lapte praf.

3. Statii de sterilizare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana sau echivalentul in lapte praf.

4. Deratizare, dezinsectie, dezinfectie si alte compartimente similare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.

5. Personalul de intretinere si reparare instalatii sanitare, vidanjare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.

6. Lucratori de curatenie, colectare material infectios, rampa de gunoi, deseuri medicale: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.

7. Statie de neutralizare deseuri medicale: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.

8. Statie de clorinare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.

9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.

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

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

ANEXA nr. 6

**Numarul de zile de concediu de odihna suplimentar pe locuri de munca
si in functie de conditiile de desfasurare a activitatii**

CAPITOLUL 1

Se acorda 3 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la:

a) personalul care efectueaza dezinfectie, dezinsectie, deratizare;

b) statii de colectare si neutralizare a deeurilor periculoase;

c) ergoterapie din unitati, sectii si compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatria si neurologie pediatria;

d) spalarea manuala, calcatul manual al confectiilor si echipamentelor, precum si calcatul cu presa;

e) personalul care lucreaza in centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanenta;

f) statii de colectare si neutralizare a deeurilor periculoase.

2. Personalul care ingrijeste si creste animale de laborator, precum si cel care lucreaza cu acestea.



3. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza in cabinete de consultatii de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie si arsi.

4. Personalul sanitar din unitati farmaceutice care au sediul in unitati, sectii, compartimente si cabinete de consultatii de tuberculoza activa si boli infectioase.

5. Muncitorii de intretinere si deservire a utilajelor cu zgomot ce depaseste 90 dB, certificate de autoritatea competenta in domeniu.

6. Personalul care utilizeaza materiale dentare (alte substante preparate cu solventi aromatici).

7. Personalul care lucreaza in bucatariile unitatilor sanitare.

8. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza in sectii si compartimente cu paturi de chirurgie.

CAPITOLUL 2

Se acorda 4 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza in laboratoare sau compartimente de microproductie.

2. Personalul care lucreaza in:

a) activitatea de prevenire si combatere a bolilor transmisibile;

b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupationala) din unitati, sectii si compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.

3. Personalul sanitar care lucreaza in sectii si compartimente, cu paturi, de copii distrofici.

4. Personalul care lucreaza direct la cercetarea si productia serurilor si vaccinurilor.

5. Muncitorii si personalul de administratie din unitati si sectii exterioare, cu paturi, de tuberculoza activa si de boli infectioase.

6. Personalul sanitar din cabinete de consultatii de tuberculoza si boli infectioase.

7. Personalul care lucreaza in laboratoare sau compartimente de cercetari si analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

8. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza in unitati, sectii si compartimente, cu paturi, de traumatologie si ortopedie.

9. Personalul care lucreaza pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

CAPITOLUL 3

Se acorda 5 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la repararea si intretinerea aparaturii de radiologie si roentgentherapie, medicina nucleara, igiena radiatiilor nucleare, terapie cu energii inalte si de fizioterapie.



2. Personalul care efectueaza analize chimice, toxicologice, biologice si biochimice din laboratoare si compartimente de medicina legala.
3. Personalul care lucreaza in centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanenta.
4. Personalul care presteaza activitati in centrale termice pe baza de combustibil solid si lichid.
5. Personalul care lucreaza in activitati de fizio-electromaso- termo-balneo-terapie.
6. Personalul sanitar care lucreaza in sterilizare.

CAPITOLUL 4

Se acorda 6 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucreaza pe nave si ambarcatiuni pentru pescuitul maritim si oceanic, sub pavilion romanesc.
2. Personalul care manipuleaza si utilizeaza mercurul la construirea, repararea si intretinerea, etalonarea si verificarea aparatelor de masura si control cu mercur, precum si a intrerupatoarelor cu mercur.
3. Personalul care confectioneaza, prin suflare, aparatura de laborator din sticla de quart si sticla cu plumb.
4. Personalul care lucreaza in laboratoare nediferentiate de analize medicale.
5. Personalul care lucreaza in spalatorii din unitati sanitare.
6. Personalul sanitar din cabinetele de consultatii de psihiatrie si neuropsihiatrie.
7. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in blocul operator, blocul de nasteri/sali de nasteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, in sectii/compartimente de neurologie, neurochirurgie.
8. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in serviciul/compartimentul de prevenire a infectiilor asociate asistentei medicale, Institutul National de Hematologie Transfuzionala "Prof. Dr. C.T. Nicolau" Bucuresti, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguina regionale/judetene si al municipiului Bucuresti, in laboratoarele de cardiologie si radiologie interventionala, in laboratoarele de endoscopie interventionala, unitati de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgente neurovasculare, genetica medicala, unitati de supraveghere si tratament avansat al pacientilor cardiaci critici (USTACC).

CAPITOLUL 5

Se acorda 8 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unitati, sectii si compartimente TBC, SIDA, COVID 19 si de boli infectioase.
2. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in sectii si compartimente de ingrijiri paliative, sectii si compartimente de oncologie medicala, oncologie

pediatria, radioterapie, hematologie oncologica, transplant de organe, sectii/compartimente pentru arsi, centru pentru arsi.

3. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar din unitati, sectii si compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatria si de recuperare neuromotorie si neuropsihomotorie, neuromusculara si neurologica.

4. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in sectii si compartimente de ATI, de terapie intensiva si de terapie acuta, si care lucreaza in activitatea de anestezie, hemodializa, epidemii deosebit de grave si altele asemenea, stabilite de Ministerul Sanatatii.

5. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in asistenta medicala de urgenta si transport sanitar, acordata prin serviciile de ambulanta si structurile de primire a urgentelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum si operatorii-registratorii de urgenta.

CAPITOLUL 6

Se acorda 9 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care isi desfasoara activitatea in:
 - a) unitati nucleare de categoria I de risc radiologic;
 - b) unitati nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

CAPITOLUL 7

Se acorda 10 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la autopsie, prosecturi, in sali de disectie si in laboratoare sau compartimente de anatomie patologica si de medicina legala.
2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucreaza in mine de carbuni, de minereuri feroase si neferoase, de substante si minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care isi desfasoara activitatea in subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care isi desfasoara activitatea in:
 - a) unitati nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
 - b) unitati nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTA:

Salariatii care lucreaza la unul din locurile de munca prevazute in prezenta anexa si care dau dreptul la mai multe conditii de odihna suplimentare vor primi un singur concediu de odihna suplimentar, si anume pe cel mai mare.



ANEXA Nr. 7

Sporul de vechime in munca

1. Coeficientii de ierarhizare pe baza carora se stabilesc salariile de baza, sporurile si alte drepturi specifice domeniului de activitate sanatare sunt prevazute in Legea nr. 153/2017.

2. Coeficientii prevazuti in anexa pentru functiile de executie corespund nivelului minim al fiecarei functii, la care se adauga 5 gradatii corespunzatoare transele de vechime in munca.

3. Transele de vechime in munca, in functie de care se acorda cele 5 gradatii potrivit alin. (2), sunt urmatoarele:

- gradatia 1 - de la 3 ani la 5 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza cu cota procentuala de 7,5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 2 - de la 5 ani la 10 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 3 - de la 10 ani la 15 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 5 - peste 20 de ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultand noul salariu de baza.

4. Gradatia corespunzatoare transei de vechime in munca se plateste cu incepere de la data de intai a lunii urmatoare celei in care s-a implinit vechimea in munca, prevazuta la transa respectiva.

5. Pentru acordarea gradatiei corespunzatoare transei de vechime in munca, angajatorul va lua in considerare integral si perioadele lucrate anterior in alte domenii de activitate decat cele bugetare.

ANEXA Nr. 8

Echipamentul de protecție si uniforme de lucru care se acorda categoriilor de personal conform normativului intern pentru fiecare functie in parte anexat

Materiale igienico-sanitare:

a) se acorda intregului personal:
- sapun si hartie igienica asigurate in grupurile sanitare din cadrul unitatii sanitare;

b) substante dezinfectante de uz personal urmatorului personal asigurat e de unitate in spatial de lucru.:

- instalator sanitar;
- spalatoarea;
- personalului de curatenie.



ANEXA Nr. 9

Procedura privind asigurarea egalitatii de sanse si interzicerea discriminarii, a victimizarii si a tratamentelor nefavorabile

Art. 1. - (1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

(2) Prin egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca se intelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati;
- b) angajare in toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru munca de valoare egala;
- d) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic si profesional;
- f) conditii de incadrare in munca si de munca ce respecta normele de sanatate si securitate in munca, conform prevederilor legislatiei in vigoare, inclusiv conditiile de concediere;
- g) beneficii, altele decat cele de natura salariala, precum si la sistemele publice si private de securitate sociala;
- h) organizatii patronale, sindicale si organisme profesionale, precum si la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestatii si servicii sociale, acordate in conformitate cu legislatia in vigoare.

(3) Constituie discriminare directa orice act sau fapta de deosebire, excludere, restrictie sau preferinta, intemeiat(a) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(4) Constituie discriminare indirecta orice prevedere, actiune, criteriu sau practica aparent neutra care are ca efect dezavantajarea unei persoane fata de o alta persoana in baza unuia dintre criteriile prevazute la alin. (2), in afara de cazul in care aceea prevedere, actiune, criteriu sau practica se justifica in mod obiectiv, printr-un scop legitim, si daca mijloacele de atingere a acelui scop sunt proportionale, adecvate si necesare.

(5) Hartuirea consta in orice tip de comportament care are la baza unul dintre criteriile prevazute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere consta din orice act sau fapta de discriminare savarsit(a) impotriva unei persoane care, desi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificata potrivit criteriilor prevazute la alin. (2), este asociata sau prezumata a fi asociata cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reactie la o plangere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o actiune in justitie cu privire la incalcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal si al nediscriminarii.

(8) Orice comportament care consta in a dispune, scris sau verbal, unei persoane sa utilizeze o forma de discriminare, care are la baza unul dintre criteriile prevazute la alin. (2), impotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restrictia sau preferinta in privinta unui anumit loc de munca in cazul in care, prin natura specifica a activitatii in cauza sau a conditiilor in care activitatea respectiva este realizata, exista anumite cerinte profesionale esentiale si determinante, cu conditia ca scopul sa fie legitim si cerintele proportionale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariatilor si reprezentantilor salariatilor aplicat ca urmare a solicitarii sau exercitarii unuia dintre drepturile prevazute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.

(11) In cazul in care salariatii, reprezentantii sindicatelor sau membrii de sindicat inaintea angajatorului o plangere sau initiaza proceduri in scopul asigurarii respectarii drepturilor prevazute in prezenta lege, beneficiaza de protectie impotriva oricarui tratament advers din partea angajatorului.

(12) Salariatul care se considera victima unui tratament advers din partea angajatorului in sensul alin. (11) se poate adresa instantei de judecata competente cu o cerere pentru acordarea de despagubiri si restabilirea situatiei anterioare sau anularea situatiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor in baza carora poate fi prezumata existenta respectivului tratament.

Sectionea I

Hartuirea sexuala

Art. 2. - Hartuirea sexuala reprezinta orice forma de comportament nedorit, constand in contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice alta conduita cu conotatii sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica si psihica a persoanelor la locul de munca.

Art. 3. - a) Angajatorul nu va permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si va face public faptul ca incurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala, indiferent cine este ofensatorul;

b) Angajatorul va informa toti salariatii de regulile de conduita ce trebuie respectate si de sanctiunile aplicabile, in cazul incalcarii acestora;

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

Art. 4. - Angajatorul impreuna cu reprezentantii sindicatelor vor oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de hartuire sexuala, vor conduce investigatia in mod strict confidential si, in cazul confirmarii actului de hartuire sexuala, vor propune masuri disciplinare corespunzatoare. Acestea pot merge de la avertisment pana la transferul hartuitorului.



Art. 5. - Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidentul printr-o plangere in scris, care va contine relatarea detaliata a incidentului reclamat.

Art. 6. - Comisia va comunica reclamantului, in termen de 2 saptamani, daca sesizarea este intemeiata si daca va fi insotita de cercetari.

Art. 7. - Investigatorii vor cerceta faptele cu atentie, iar la terminarea investigatiei vor comunica partilor implicate rezultatul anchetei si ceea ce se intentioneaza sa se faca, intr-un termen ce nu va depasi 8 saptamani de la depunerea plangerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viata al reclamantului.

Art. 8. - Daca se stabileste ca a avut loc un act de hartuire sexuala, hartuitorului i se vor aplica sanctiuni disciplinare corespunzatoare, in termen de 2 saptamani de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferata impotriva vointei sale. Masurile vor fi comunicate in scris si reclamantului, si reclamatului.

Art. 9. - Daca se stabileste ca nu a avut loc hartuirea sexuala, se va comunica reclamantului care, daca doreste, se poate adresa justitiei.

Art. 10. - Daca actul de hartuire sexuala la locul de munca vine din partea unei persoane care nu este angajata in unitatea respectiva, victima se va adresa sefului ierarhic.

Art. 11. - Dosarele cu plangerile de hartuire sexuala vor fi pastrate confidential cel putin 3 ani de la data rezolvarii lor.

Art. 12. - Orice fel de represalii, in urma unei plangeri de hartuire sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare si vor fi sanctionate conform legii in vigoare.

Art. 13. - In cazul in care ancheta stabileste ca reclamantul a adus acuzatii false, cu rea-credinta, acesta va raspunde potrivit legii.

Art. 14. - Comisia va informa conducerea anual despre numarul de sesizari primite, despre natura acestora si despre avizul dat.

Sectionea II

Hartuirea morala

Art. 15. - (1) Constituie hartuire morala la locul de munca orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea sanatatii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat in oricare dintre urmatoarele forme:

- a) conduita ostila sau nedorita;
- b) comentarii verbale;
- c) actiuni sau gesturi.

(2) Constituie hartuire morala la locul de munca orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a



unui angajat sau grup de angajati, punand in pericol munca lor sau degradand climatul de lucru.

(3) Stresul si epuizarea fizica intra sub incidenta hartuirii morale la locul de munca.

Art. 16. - (1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de munca lipsit de acte de hartuire morala.

(2) Niciun angajat nu va fi sanctionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesionala, promovare sau prelungirea raporturilor de munca, din cauza ca a fost supus sau ca a refuzat sa fie supus hartuirii morale la locul de munca.

Art. 17. - (1) Angajatii care savarsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca raspund disciplinar, in conditiile legii si ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligatia de a lua orice masuri necesare in scopul prevenirii si combaterii actelor de hartuire morala la locul de munca, inclusiv prin prevederea in regulamentul intern al unitatii de sanctiuni disciplinare pentru angajatii care savarsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca.

Art. 18. - (1) Este interzisa stabilirea de catre angajator, in orice forma, de reguli sau masuri interne care sa oblige, sa determine sau sa indemne angajatii la savarsirea de acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca.

(2) Angajatul, victima a hartuirii morale la locul de munca, trebuie sa dovedeasca elementele de fapt ale hartuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, in conditiile legii. Intentia de a prejudicia prin acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca nu trebuie dovedita.

Art. 19. - (1) Pentru prevenirea hartuirii morale determinate de stres si epuizare fizica angajatorii evalueaza periodic riscul de epuizare profesionala a lucratorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesionala a lucratorilor din sanatate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel national sau prin alte solutii de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel national si accesibile intr-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluarii prevazute la alin. 1 vor fi analizate in cadrul Comitetelor de Sanatate si Securitatea in Munca de la nivelul unitatilor, care au obligatia de stabilire a masurilor de corectie ce se dovedesc necesare.

Sectiunea III

Prevenirea discriminarii

Art. 20. - Federatiile sindicale desemneaza, in cadrul organizatiilor sindicale afiliate din unitati, reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati la locul de munca.

Art. 21. - Reprezentantii sindicali desemnati primesc de la persoanele care se considera discriminate sesizari/reclamatii, aplica procedurile de solutionare a acestora si solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor.



Art. 22. - Opinia reprezentantilor sindicali din unitati, cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati la locul de munca, se mentioneaza in mod obligatoriu in raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002 r³.

Art. 23. - Angajatii au dreptul ca, in cazul in care se considera discriminati, sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau impotriva lui, daca acesta este direct implicat, si sa solicite sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca.

Art. 24. - Organizatiile sindicale au un interes legitim in respectarea principiului egalitatii de sanse si pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista in cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

ANEXA nr. 10

Procedura cercetarii disciplinare prelabile

Art. 1. - (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prelabile, cu exceptia avertismentului scris.

(2) Pentru efectuarea cercetarii disciplinare, angajatorul va desemna o comisie imputernicita special in acest sens.

Art. 2. - Procedura cercetarii disciplinare prelabile este urmatoarea:

1. Odata cu luarea la cunostinta de catre angajator de savarsirea unei fapte ce ar putea fi considerata abatere disciplinara, acesta emite decizia de cercetare disciplinara.

2. Decizia de cercetare disciplinara prelabila trebuie sa descrie actiunea si inactiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute in vedere ca fiind incalcate, cine a facut sesizarea, data si ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinara prelabila.

3. Decizia de cercetare disciplinara prelabila impreuna cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunica celui cercetat cu semnatura de primire si sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocarii scrise in vederea cercetarii disciplinare prelabile. Convocarea scrisa va contine obiectul cercetarii, data, ora si locul intrevederii. In cazul in care salariatul refuza primirea convocarii, aceasta va fi trimisa prin scrisoare recomandata la domiciliul sau resedinta acestuia.

4. La prima audiere sunt convocati toti salariatii care erau prezenti sau ar fi trebuit sa fie prezenti in locul si la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al carui membru este salariatul va fi invitat la fiecare intrunire a comisiei de disciplina in calitate de aparator.

5. Dupa prima audiere, comisia de cercetare prelabila comunica concluziile celor audiati.

6. Daca se considera ca exista o abatere disciplinara, comisia de cercetare disciplinara prelabila comunica celui acuzat acuzatia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzatiei si i se acorda un termen de doua zile lucratoare pentru a-si



formula, intr-o nota explicativa, apararea in scris si pentru a prezenta noi probe in apararea sa, inclusiv martori.

7. Dupa primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinara prealabila da curs apararilor salariatului, formulate in scris sau exprimate oral in fata comisiei in mod direct sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al carui membru este.

8. Dupa cercetarea apararilor salariatului, comisia disciplinara propune sau nu o sanctiune disciplinara.

9. Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, fara un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara realizarea cercetarii disciplinare prealabile.

10. In cursul cercetarii disciplinare prealabile, salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

11. Sanctiunile disciplinare se aplica potrivit legii.

12. Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

13. Decizia de sanctionare se comunica personal salariatului in cel mult 5 zile de la data emiterii ei si produce efecte de la data comunicarii.

14. Decizia de sanctionare poate fi contestata de catre salariat la instantele de judecata competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

Art. 3. - Prezenta procedura face parte de drept din toate regulamentele interne ale unitatilor carora le este aplicabil prezentul contract colectiv de munca.

ANEXA Nr. 11

Procedura privind protectia salariatilor din Sanatate impotriva agresiunilor la locul de munca

Nota de fundamentare:

Avand in vedere numarul tot mai mare de agresiuni fizice si verbale impotriva angajatilor din Sanatate realizate de pacienti, apartinatori sau alte persoane;

Tinand cont de faptul ca agresiunile impotriva salariatilor sunt posibile si datorita masurilor ineficiente de securitate si protectie asigurate de angajator la locul de munca;

Pentru diminuarea numarului de cazuri de agresiuni impotriva salariatilor si in vederea constituirii unui mediu de lucru sigur in toate unitatile sanitare,

S-a elaborat prezenta procedura, anexa la contractul colectiv de munca la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitatile sanitare din Romania.

Procedura are la baza cel putin urmatoarele prevederi:

Art. 1. - Toate agresiunile fizice la locul de munca, in timpul programului de munca, impotriva angajatilor din Sanatate sunt considerate accidente de munca, beneficiind de un tratament corespunzator.



Art. 2. - (1) Salariatii beneficiaza de sprijinul unitatii in cercetarile si procesele legate de agresiunile carora le-au cazut victime.

(2) Plangerea impotriva agresorilor este inaintata de catre unitate, salariat sau impreuna.

(3) Angajatorii raspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de munca sau bolilor profesionale, in masura in care daunele nu sunt acoperite integral prin prestatiile asigurarilor sociale de stat.

Art. 3. - Pentru a asigura protectia salariatilor, comitetele de securitate si sanatate in munca de la nivelul unitatilor au obligatia de a elabora Planul de masuri privind protectia salariatilor impotriva agresiunilor.

Art. 4. - Elaborarea caietelor de sarcini pentru achizitia serviciilor de paza si protectie se realizeaza cu respectarea Planului de masuri privind protectia salariatilor impotriva agresiunilor.

Art. 5. - (1) Toate agresiunile fizice si verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate si vor fi puse la dispozitie la cerere.

(2) Respectarea programului de vizita si a regulilor privind accesul altor persoane in unitatile sanitare este parte integranta a masurilor de protectie a salariatilor.

(3) In toate unitatile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate in stare de ebrietate sau sub influenta bauturilor alcoolice, cu exceptia celor prezentati in calitate de pacienti sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Art. 6. - (1) Amenintarea savarsita nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directa contra personalului medical, auxiliar sanitar, respectiv personalului nemedical care isi desfasoara activitatea in unitati publice ori private de asistenta medicala, indiferent de forma de exercitare a profesiei, aflat in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amenda.

(2) Lovirea sau alte violente savarsite impotriva persoanelor prevazute la alin. (1), aflate in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepsesc cu inchisoare de la 1 an la 5 ani.

(3) Vatarea corporala savarsita impotriva persoanelor prevazute la alin.(1), aflate in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepseste cu inchisoare de la 2 la 7 ani.

(4) Lovirile sau vatarele cauzatoare de moarte savarsite impotriva persoanelor prevazute la alin. (1), aflate in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepsesc cu inchisoare de la 5 la 15 ani.

(5) Omorul savarsit impotriva persoanelor prevazute la alin.(1), aflate in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepseste cu inchisoare de la 15 la 25 de ani.

(6) Cu aceeaasi pedeapsa se sanctioneaza faptele comise in conditiile alin. (1)-(5), daca privesc un membru de familie al persoanelor prevazute la alin. (1)."

ANEXA Nr. 12

Armonizarea vietii profesionale cu viata personala

Art. 1. - Absentele motivate recuperate



(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de munca in situatii neprevazute, determinate de o situatie de urgenta familiala cauzata de boala sau de accident, care fac indispensabila prezenta imediata a salariatului, in conditiile informarii prealabile a angajatorului si cu recuperarea perioadei absente pana la acoperirea integrala a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(2) Absentarea de la locul de munca prevazuta la alin. (1) nu poate avea o durata mai mare de 10 zile lucratoare intr-un an calendaristic.

(3) Angajatorul si salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenta, precizata la alin. (1), in limita numarului de zile prevazute la alin. (2).

Art. 2. - Orele suplimentare efectuate si neplatite/necompensate cu timp liber corespunzator

(1) In toate situatiile in care exista ore suplimentare efectuate si neplatite sau necompensate cu timp liber platit, dreptul lucratorilor la compensarea acestui drept se mentine.

(2) Existenta orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidentiaza intr-un document special.

Art. 3. - Concediul de odihna neefectuat

(1) Dreptul la concediul de odihna anual platit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihna neefectuate in anii anteriori aferente intregii durate a activitatii sale si de a efectua aceste zile la cerere.

Art. 4. - Concediul de ingrijitor

(1) Angajatorul are obligatia acordarii concediului de ingrijitor salariatului in vederea oferirii de catre acesta de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durata de 5 zile lucratoare intr-un an calendaristic, la solicitarea scrisa a salariatului.

(2) Concediul de ingrijitor este concediul acordat salariatilor in vederea oferirii de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Perioada prevazuta la alin. (1) nu se include in durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca si in specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, salariatii care beneficiaza de concediul de ingrijitor sunt asigurati, pe aceasta perioada, in sistemul asigurarilor sociale de sanatate fara plata contributiei. Perioada concediului de ingrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizatie de somaj si indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca acordate in conformitate cu legislatia in vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum si conditiile pentru acordarea concediului de ingrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii si solidaritatii sociale si al ministrului sanatatii.



8

(6) Ingrijitor este salariatul care ofera ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(7) In sensul alin (1) si al alin. (3) prin ruda se intelege fiul, fiica, mama, tatal sau sotul/sotia unui salariat.

Concediul paternal

Art. 5. - (1) Concediul paternal se acorda in scopul de a asigura participarea efectiva a tatalui la ingrijirea copilului nou-nascut si de a facilita concilierea vietii profesionale cu viata de familie in cazul lucratorilor care sunt parinti.

(2) Prin termenul lucrator se intelege persoana care desfasoara activitate in baza unui raport de munca sau de serviciu, incheiat conform legii.

Art. 6. - (1) Concediul paternal este concediul acordat tatalui copilului nou-nascut in conditiile prevazute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Angajatorul are obligatia acordarii concediului paternal la solicitarea scrisa a salariatului, cu respectarea dispozitiilor Legii nr. 210/1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Acordarea concediului paternal nu este conditionata de perioada de activitate prestata sau de vechimea in munca a salariatului.

(4) Tatal copilului nou-nascut care are calitatea de lucrator are dreptul la un concediu paternal platit de 10 zile lucratoare.

(5) Concediul paternal se acorda la cerere, in primele 8 saptamani de la nasterea copilului, justificat cu certificatul de nastere al acestuia, din care rezulta calitatea de tata a petitionerului.

(6) Indemnizatia pentru concediul paternal se plateste din fondul de salarii al angajatorului si este egala cu salariul corespunzator perioadei respective.

(7) Perioada concediului paternal constituie vechime in munca si in serviciu, precum si in specialitate si se are in vedere la stabilirea drepturilor ce se acorda in raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoasterea diplomelor si calificarilor profesionale pentru profesiile reglementate din Romania, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. 7. - (1) In cazul in care tatal copilului nou-nascut a obtinut atestatul de absolvire a cursului de puericultura, durata concediului paternal, acordat in conditiile art. 2, se majoreaza cu 5 zile lucratoare.

(2) Tatal poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-nascut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultura, indiferent cand este acesta obtinut.

Art. 8. - (1) Angajatorul are obligatia de a aproba concediul paternal prevazut la art. 1 si de a informa angajatii cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

(2) Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu in cazul lucratorului care se afla in concediu paternal.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.

Art. 9. - (1) Drepturile dobandite de lucrator anterior momentului acordarii concediului paternal sau care sunt in curs de a fi dobandite de lucrator la data la care



incepe concediul paternal se mentin pe toata durata concediului si se aplica si dupa incetarea acestuia.

(2) La incetarea concediului paternal, lucratorului i se aplica prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, beneficiind de conditii care nu ii sunt mai putin favorabile, precum si de orice imbunatatire a conditiilor de munca la care ar fi avut dreptul daca nu ar fi efectuat concediul.

(3) Este interzisa aplicarea unui tratament mai putin favorabil tatalui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

Acordarea tichetelor de cresa

Art. 10. - (1) Tichetele de cresa sunt bilete de valoare care se acorda, lunar, angajatilor care nu beneficiaza de concediul si de indemnizatia acordate pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani, respectiv de pana la 3 ani in cazul copilului cu handicap.

(2) Tichetele de cresa pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la cresa unde este inscris copilul.

(3) Tichetele de cresa se acorda, la cerere, unuia dintre parinti sau tutorelui caruia i-a fost incredintat copilul spre crestere si educare, pe baza livretului de familie.

Art. 11. - (1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de cresa nu poate depasi suma de 570 de lei pentru o luna, pentru fiecare copil aflat la cresa, la data inregistrarii acestui contract. Valoarea tichetelor de cresa se indexeaza semestrial.

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

(3) Valoarea tichetelor de cresa se cumuleaza cu alocatia de stat pentru copii acordata conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocatia de stat pentru copii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si cu stimulentele de insertie care se acorda la reluarea activitatii, in conformitate cu prevederile Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, aprobata cu modificari prin Legea nr. 132/2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. 12. - Fiecare tichet de cresa este valabil numai daca are inscrise pe suportul electronic sau stocate intr-un alt mod in acesta urmatoarele mentiuni:

- a) numele si adresa emitentului;
- b) perioada de valabilitate a utilizarii tichetului de cresa;
- c) interdictia de a fi utilizat pentru achizitionarea de alte bunuri/servicii decat cele prevazute la art. 18 alin. (2);
- d) numele, prenumele si codul numeric personal ale salariatului care este in drept sa utilizeze tichetul de cresa.

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 13. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca pentru toti salariatii, inclusiv pentru cei care beneficiaza de concediul de ingrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durata limitata in timp.

(2) Orice refuz al solicitarii prevazute la alin. (1) trebuie motivat, in scris, de catre angajator, in termen de 5 zile lucratoare de la primirea solicitarii.

(3) Atunci cand programul individualizat de munca are o durata limitata, salariatul are dreptul de a reveni la programul de munca initial la sfarsitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul sa revina la programul initial anterior incheierii perioadei

convenite, in cazul schimbarii circumstantelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se intelege posibilitatea salariatilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de munca la distanta, a programelor de munca flexibile, programelor individualizate de munca sau a unor programe de munca cu timp redus de lucru.

Art. 14. - (1) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

(2) Durata zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(3) Partile convin ca, pentru posturile si activitatile a caror natura permite desfasurarea muncii la distanta, angajatorul va asigura salariatilor posibilitatea de a presta activitate in regim de telemunca minimum o zi pe saptamana, cu respectarea prevederilor legii nr.81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca si ale reguloamentelor interne aplicabile.

Art. 15. - De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogari, prin acceptarea turelor inegale pentru protectia salariatilor, cu conditia respectarii prevederilor legale privind timpul lunar de munca aferent normei de baza si programului normal de lucru.

Art. 16. - Salariatii care au doua sau mai multe contracte individuale de munca incheiate cu aceeasi unitate sau cu unitati diferite isi pot lua concediul de odihna in mod simultan, in aceeasi perioada, pentru fiecare contract sau in perioade diferite, avand dreptul de optiune in acest sens.

Art. 17. - (1) Toti salariatii care lucreaza in ture au dreptul sa figureze liber in grafic in zilele de aniversare a nasterii si in ziua aniversarii onomastice.

(2) Salariatii care nu lucreaza in ture au dreptul la zile libere in ziua de aniversare a nasterii si in cea onomastica, urmand a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

(3) Materializarea drepturilor prevazute la alin. (1) si (2) este realizata prin grija persoanelor responsabile de intocmirea graficelor lunare de activitate.

Art. 18. - Personalul din conducerea unitatilor medicale trebuie sa tina cont de situatiile neprevazute din viata de familie a angajatilor si de caracterul de urgenta al acestor situatii, pentru a stabili proceduri interne in asa fel incat aprobarea invoirilor si a schimburilor de ture sa se solutioneze simplu si prompt. Exemple de situatii familiale neprevazute: imbolnaviri si decese in familie, defectiuni la instalatii de apa, gaz, electricitate ce pun in pericol siguranta casei, conflicte familiale, acte de violenta savarsite de/asupra membrilor familiei, executari judecatoresti, incidente care necesita prezenta la politie, procuratura, instante de judecata etc.

Art. 19. - Orice tratament mai putin favorabil aplicat unei femei sau unui barbat, pe motiv ca a solicitat sau a efectuat concediul pentru cresterea copiilor, concediul paternal, concediul de ingrijitor ori ca si-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru constituie discriminare



