



INSPECTIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HUNEDOARA

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datei Personal sub nr. 4597

Nr.19763/21.11.2022

Către: SANATORIUL DE PNEUMOFTIZIOLOGIE GEOAGIU  
Geoagiu, str. Sanatoriului, nr.8, jud. Hunedoara,  
D-nei manager PLESA-POPEȘCU LETITIA MIRELA,  
D-nei președinte a Sindicatului Sanitas din Sanatorul de Pneumoftiziologie Geoagiu  
STOICOI MIRELA MARIA

Ref: Contractul Colectiv de Muncă valabil pentru o perioadă de 24 de luni de la data înregistrării la I.T.M. Hunedoara

Urmare a cererii dumneavoastră nr. 9/21.11.2022, luată în evidență la Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara sub nr. 19763/21.11.2022 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între angajator prin manager și salariați prin Sindicatul Sanitas din Sanatorul de Pneumoftiziologie Geoagiu, reprezentativ la nivelul unității, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Hunedoara la nr. 19763/207/21.11.2022.

Cu stima,

Adrian Florin BOZDOG

Inspector șef

Emilia Cristina MARTON

Inspector șef adj. RM

Remus RETEGAN

Şef Birou

Loredana HANTA

Inspector de muncă





## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA SANATORIUL DE PNEUMOFTIZIOLOGIE-GEOAGIU 2022-2024

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 128 și art. 129 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de unitate între:

1. Reprezentantul angajatorului SANATORIUL DE PNEUMOFTIZIOLOGIE GEOAGIU , si
2. Salariații, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin SINDICATUL “SANITAS” al SANATORIULUI DE PNEUMOFTIZIOLOGIE-GEOAGIU, MEMBRA A FEDERATIEI “SANITAS” DIN ROMANIA.

### **CAP. 1 Dispoziții generale**

#### **ART.1**

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

(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare. **Anexa nr.1**

(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:

-unitatile sanitare reprezentate prin manager;

(5) In sensul prezentului contract ,termenul de unitate desemneaza:

-Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu;

(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 pentru toti salariatii angajatorului, sindicalisti sau nesindicalisti.

#### **ART.3**



Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principiu, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelatice 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 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.

#### **ART.4**

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitara 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 angajatorului, respectiv sediul Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu; ulterior, modificările negociate și acceptate de partii, se depun la Inspectoratul Teritorial de Munca Hunedoara, în vederea înregistrării.

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

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

(6) În cazul în care nici una din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitara nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungeste tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

#### **ART.5**

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleasi efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Munca Hunedoara .

#### **ART.6**

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

#### **ART.7**



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

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

## **ART.8**

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

## **ART.9**

(1) Contractul 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.

(2) La cererea organizatiei sindicale și cu acordul membrilor acesteia, angajatorii vor retine și vor vira sindicatului cotizatia de sindicat pe statele lunare de plata.

(3) Cotizatia platita de membrii de sindicat este deductibila in quantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului fiscal. La nivelul unitatii, cotizatia platita de membrii de sindicat este stabilita in quantum de 0,8 %.

(4) Părțile convin, că, în perioada derulării negocierilor colective, angajatorul poate reține salariatului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o cotizație, de 0,5% din salariu.

(5) Această contribuție va forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților, punctual. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili punctual, prin negociere între angajator și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

## **ART.10**

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricărora altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizatiei sindicale, semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

## **ART.11**

Angajatorul și sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

## **ART.12**

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale semnatara a 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 autoritatea locală in a



carei subordonare se afla spitalul, sau instanta de judecata competentă după caz, în vederea soluționării.

#### **ART.13**

În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin alte reglementări legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept salariaților.

#### **ART.14**

Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011, republicată, cu modificări și completări ulterioare, și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte/decizii interne ce privesc relațiile de muncă.

#### **ART.15**

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

(2) În cazul apariției unor modificări legislative cu privire la apariția unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, care pot face obiectul negocierii, se va proceda la renegocierea unor clauze din prezentul contract colectiv de muncă, cu scopul de a pune în concordanță modificările legale survenite cu contractul colectiv de muncă.

(3) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (2) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare.

(4) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător, prin act aditional, în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.

(5) Face obiectul negocierii/renegocierii între părțile semnătare ale prezentului contract, limita sporurilor acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite, care nu poate depasi 30% din suma salariilor de baza, în condițiile legii.

(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 semnătare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării sistemului sanitar.

### **CAP. 2**

#### **I. Încheierea contractului individual de muncă**

#### **ART.16**

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



(2) Normativele de personal se intocmesc la nivelul unitatii in conformitate cu prevederile legale elaborate de Ministerul Sanatatii.

(3) Numarul de posturi, pe categorii de personal, intre limita minima si maxima, se stabileste de managerul unitatii sanitare cu personalitate juridica, potrivit structurilor medicale aprobate, cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima prin bugetul anual de venituri si cheltuieli.

(4) Numarul de posturi stabilit potrivit alin. (3), si determinat potrivit normativului de personal la limita minima, poate fi majorat la propunerea motivata a unitatii sanitare, cu aprobarea autoritatii administratiei publice locale la care este subordonata, in conditiile legii, si cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima in bugetul anual de venituri si cheltuieli al unitatii sanitare publice.

(5) Competenta de majorare a numarului de posturi potrivit prevederilor alin. (3) revine managerului cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima in bugetul anual de venituri si cheltuieli al unitatii sanitare publice.

(6) Repartizarea numarului de posturi pe compartimentele functionale potrivit prevederilor alin. (3) este de competenta managerului.

(7) In functie de cheltuielile de personal prevazute in bugetul anual de venituri si cheltuieli, prin exceptie de la prevederile legale, si de la numarul de posturi stabilit, unitatile sanitare publice pot utiliza un numar mai mic de posturi, pe perioade determinate, cu acordul organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federatiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de munca.

## **ART.17**

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

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, 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 contractul colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. **Anexa7.**

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



(4) Angajatorul se obligă să comunice reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitate, posturile disponibile și condițiile de ocupare lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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

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

## **ART.18**

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

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare legii 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 încheierea și modificarea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă de la nivel de unitate, și va fi actualizat ori de cate ori 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. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) 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.

(8) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrive în contract sau să le modifice; fac excepție, modificările contractului individual de munca prin efectul legii.



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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- d<sup>1</sup>) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata conchediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plășii salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz.
- n) regulamentul intern aplicabil

(10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(11) Orice modificare a uneia dintre elementele prevăzute la alin. (9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încreșterii în scris a salariatului.

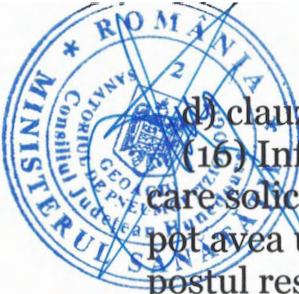
(12) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(13) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecuției de către angajator a obligației de informare.

(14) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.

(15) 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.

(16) 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.

(17) 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.

(18) Atât în contractul individual de muncă cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele a căror quantum este cunoscut.

## **ART.19**

(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 condițiile legii, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea scrisă a reprezentanților sindicatului semnatar a 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.20**

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

a) medici, farmaciști, biologi, biochimiști, chimici, 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 se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

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

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative din unitate.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

## **ART.21**

(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, în condițiile legii.

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

## **ART.22**

(1) În cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante aferente, funcțiilor de specialitate medico-sanitară pot fi ocupate și prin cumul de funcții de personal angajat, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante.

(2) 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.

(3) În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial în vederea asigurării continuității asistenței medicale prin linii de gardă se face cu prioritate cu salariații cu contract individual



de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(4) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariațul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatara a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

### **ART.23**

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

### **ART.23<sup>1</sup>**

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fără acordul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior 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.125 din prezentul contract colectiv de muncă.

### **ART.24**

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Legea nr.53/2003 Codul Muncii, republicat, cu modificari si completari ulterioare și în Ordinul Ministerului Muncii nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, conform **Anexei nr.2** la prezentul contract.

## **II. Executarea contractului individual de muncă.**

### **ART.25**

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.26**

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



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



## ART. 27

- (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 protecția în caz de concediere;
  - k) la negociere colectivă și individuală;
  - l) de a participa la acțiuni colective;
  - m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
  - n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
  - o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
  - p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
  - q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
  - r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
  - s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
  - t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
  - u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitată locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.
  - v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale.
  - w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrații, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii.
  - x) alte drepturi prevăzute de lege



- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
  - de a respecta disciplina muncii;
  - de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
  - de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
  - de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
  - de a respecta secretul de serviciu;
  - să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
  - să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
  - să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
  - să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.
- k) Personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare nu are dreptul să supună pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective.
- l) alte obligații prevăzute de lege

## ART.28

- (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- să stabilească organizarea și funcționarea unității;
  - să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
  - să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
  - să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinara prevazuta in **Anexa 8** la prezentul contract.
  - să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
  - să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;
  - să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate.
- (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;



- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avută în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și finanțiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.
- n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;
- o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă.

### **III. Modificarea contractului individual de muncă**

#### **ART.29**

- (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.30**

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

- a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentantul organizației sindicale, semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
- b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
- c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
- d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;
- e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelativе;
- f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) În cazul reorganizării sau desfiintării unității sanitare publice cu personalitate juridica personalul va fi preluat în intregime de noua entitate juridica sau redistribuit în cea mai apropiată unitate sanitara față de reședința acestuia, în condițiile legii.

### **ART.31**

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.32**



(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 plășii 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.33**

(1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacanțat 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 pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

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

### **ART.34**

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

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

### **ART.35**

(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 judecătoarești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;



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

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

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

### **ART.36**

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

a) concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 1 an, 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unității și regulamentul intern, să fie stabilită limita maximă a acestora. Partile convin de comun acord, ca limita maxima a absențelor nemotivate ale salariatului, în acest caz, să fie de 3 (trei) zile.

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

### **ART.37**

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

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

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

c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care



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

d) pe durata detașării.

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

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

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

### **ART.38**

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

### **ART.39**

(1) 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, curs serial sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs serial 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.

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

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

b)tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însotirea soțului sau, după caz, a soției 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.

(3) Concedii fara plata pot fi acordate si pentru interese personale, altre decat cele prevazute la alin. (1) si (2), pe durate stabilite prin acordul partilor. Partile, de comun acord, stabilesc ca perioada de concediu fara plata, intervalul de la 30 de zile si pana la 90 de zile calendaristice, numai pentru interese personale, cauzate de boala unui membru al familiei, caz in care va justifica cererea cu documente medicale ale persoanei suferinde, pentru care are recomandare de ingrijiri suplimentare.

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

(5) Concediile fara plata acordate in conditiile art. 39 alin. (1) lit. a) nu afecteaza vechimea in muncă.

## V. Încetarea contractului individual de muncă

### ART.40

Contractul individual de muncă poate fi închis astfel:

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

### ART.41

(1) Contractul individual de muncă poate fi închis de drept:

- a) la data decesului salariatului;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoarești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) la data indeplinirii cumulative a condițiilor de varsta standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salariații care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior implinirii condițiilor de varsta standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la varsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în 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 comunicării deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II;

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

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



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

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

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

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

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

(2) Pentru situațiile prevazute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunica persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucratoare.

(3) Angajatorul nu poate îngădui sau limita dreptul salariaței de a continua activitatea în condițiile prevazute la alin. (1) lit. c) teza intai.

## **ART.42**

(1) Nerespectarea oricărei 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, însărcină stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperatice sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

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

(7) Dacă părințile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanță judecătorească.

## **ART.43**

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

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților



organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.

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

#### **ART.44**

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

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

#### **ART.45**

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

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară va fi inițiată și la solicitarea sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv.

#### **ART.46**

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;;

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

d) pe durata condeiului de maternitate;

e) pe durata condeiului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani, sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;

f) pe durata condeiului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;

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

h) pe durata efectuării condeiului de odihnă;

i) pe perioada condeiului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.



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

#### **ART.47**

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

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

#### **ART.48**

Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetitive 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.

#### **ART.49**

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 46 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

#### **ART.50**

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de



desfășurarea 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.51**

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

## **ART.52**

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

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

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

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

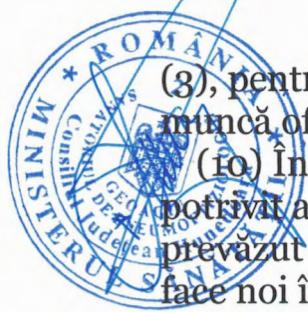
(5) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizației sindicale semnatara a prezentului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

(6) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatul din unitate semnatara a 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.

(7) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(8) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (2) se reiau aceleasi activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleasi condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(9) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin.



(3), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (3) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (4) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

## **ART.52<sup>1</sup>**

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.53**

(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.54**

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

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c)** criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 125 al prezentului contract;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul muncii.

## **ART.55**

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

## **ART.56**

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



## **ART.57**

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.

## **ART.58**

(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 fi beneficiat salariatul.

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

## **ART.59**

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

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

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

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

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

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

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

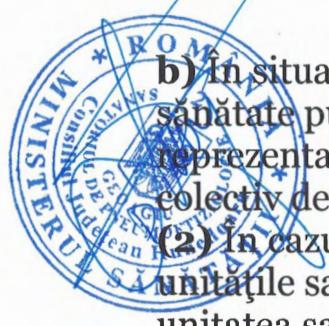
(8) Contractul individual de muncă începează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

## **ART.60**

### **(1)**

a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat;



**b)** În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

**(4)** În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Sănătății va consulta organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

### **CAP. 3 Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă**

#### **ART. 61**

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

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

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

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

#### **ART.62**

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

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă.

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

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



b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatara al prezentului contract de munca .  
c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

## **ART.63**

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate.

(2) In vederea reducerii riscului de infectie postexpunere la sange si la alte produse biologice la personalul unitatii, angajatorul va asigura aplicarea ANEXEI Nr.3 METODOLOGIA de supraveghere a expunerii accidentale a personalului care lucreaza in sistemul sanitar la produse biologice prevăzuta în Ordinul ministrului sănătății publice nr.1101/2016 privind aprobarea Normelor de supraveghere, preventie si limitare a infectiilor asociate asistentei medicale in unitatile sanitare.

(3) In vederea protectiei personalul sanitar din unitate, angajatorul va asigura aplicarea ANEXEI Nr.4 PRECAUTIUNILE STANDARD Masuri minime obligatorii pentru prevenirea si limitarea infectiilor asociate asistentei medicale prevăzuta în Ordinul ministrului sănătății publice nr.1101/2016 privind aprobarea Normelor de supraveghere, preventie si limitare a infectiilor asociate asistentei medicale in unitatile sanitare.

## **ART.64**

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

## **ART.65**

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;



- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic; \*
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

#### **ART.66**

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

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

#### **ART.67**

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

#### **ART.68**

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

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

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

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

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

#### **ART.69**

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

#### **ART.70**

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

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



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

### **ART.71**

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

(2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.

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

### **ART.72**

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

### **ART.73**

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

### **ART.74**

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 3 zile lucrătoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuție exclusiv în competența celor care angajează.

### **ART.75**

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

**(2)** La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și sindicatele afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

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



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

#### **ART.76**

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

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

#### **ART.76<sup>1</sup>**

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

**(2)** Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei anexate la contract colectiv de muncă . Metodologia și procedura vor fi negociate la nivel de sector bugetar de sanatate, urmând să fie introduse în cadrul contractului prin act adițional.

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

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

#### **ART.77**

Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative specifice; la nivel de unitate stabilirea și acordarea sporurilor, se face în conformitate cu prevederile legale în domeniu și cu acordul sindicatului reprezentativ, semnat la prezentului contract colectiv de muncă (**Anexa nr.9**).

#### **ART.78**

(1) Reducerea timpului normal de lucru se acordă conform prevederilor legale în vigoare, iar alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu și gratuit de către angajator persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru și se stabilește în conformitate cu prevederile **Anexei nr. 3**.

(2) Echipamentul individual de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de



securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

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

(4) Salariații din unitățile bugetare, care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, conform **Anexei nr. 4**.

(5) Salariatii nevazatori, alte persoane cu handicap și tinerii în varsta de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihnă suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare, stabilit prin contractul colectiv de munca aplicabil si va fi de cel putin 3 zile lucratoare.

(6) Salariatele care urmeaza o procedura de fertilizare ,«in vitro», beneficiaza anual, de un concediu de odihnă suplimentar, platit, de trei zile care se acorda pe baza de cerere insotita de scrisoarea medicala eliberata de medicul specialist, dupa cum urmeaza:

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

(7) Angajatorul va prevedea în limita bugetul de venituri și cheltuieli al unității, aprobat, sumele necesare alimentatiei compensatorii de protectie prevazute la **Anexa nr.3 pct.B**, precum și pentru materialele igienico - sanitare și echipamentul de protectie prevazute în **Anexa nr.6**.

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

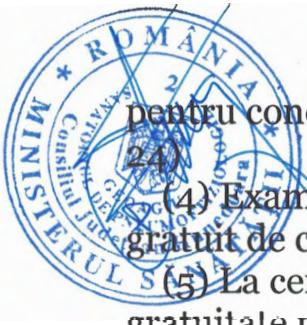
(9) Asigurarea măsurilor de protecție a sănătății salariaților prevăzute la alin. (1) - (4) va constitui un indicator de evaluare pentru activitatea managerului.

## **ART.79**

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

(2) Personalul contractual din sistemul sanitar, în condițiile plății contribuției de asigurări sociale de sănătate, beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit, numai la recomandarea medicului de specialitate, suportate din bugetul Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și de la bugetul de stat, după caz, potrivit normelor aprobată prin ordin al ministrului sănătății publice și președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate.

(3) Unitățile sanitare publice elibereză, în regim gratuit, personalului contractual din unitățile sanitare certificatul prenupțial și fișa medicală



pentru conducătorii auto.(conform prevederilor O.G. nr. 115/2004 art. 24)

(4) Examenele medicale periodice, în condițiile legii, vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(5) La cererea medicului de medicina muncii, angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C, pentru salariații unitatii .

(6) La nivelul unității se pot asigura gratuit, o data pe an calendaristic, și alte prestații medico-sanitare, numai pentru salariații unității precum: hemoleucograma, glicemie, colesterol, creatinina, uree, VSH, GOT, GPT, TG, proteina C reactiva, factor reumatoid, lipide, acid uric; în acest sens, salariatul unitatii va proceda la depunerea unei cereri scrise, înregistrate la registratura unitatii, în vederea aprobarii acesteia de către Managerul unitatii. Laboratorul de analize medicale va tine o evidență distinctă a salariatilor care au beneficiat de aceasta facilitate.

### **ART.80**

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

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

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

### **ART.81**

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

### **ART.82**

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

### **ART.83**

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

- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

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



- (3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece. Ele includ spațiile de tip veghe și camerele de aşteptare din timpul gărzii.
- (4) La cererea sindicatului, angajatorul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

#### **ART.84**

Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor, în condițiile legii.

#### **ART.85**

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă.

### **CAP. 4 Salarizarea și alte drepturi salariale**

#### **ART.86**

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

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

(3) Salariile se plătesc înaintea oricărora altor obligații bănești ale angajatorilor.

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

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

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

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

(8) Incepând cu data de 01.01.2018 contributiile la fondul de sănătate și cele pentru fondul de asigurări sociale datorate de angajator, vor fi



transferate în sarcina angajatului fără ca venitul net al vreunui să poată fi diminuat.

(9) Contributiile datorate de angajat vor fi reținute de către angajator și virate în bugetele fondurilor sociale, în concordanță cu prevederile O.U.G. nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

### **ART.86<sup>1</sup>**

Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casele Județene de Asigurări de Sănătate și a Municipiului București, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate. Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.

### **ART.87**

(1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite prin acte normative legale. **Anexa nr.5**

(2) Pentru spitalele al căror management a fost transferat către autoritatile administiratiei publice locale, criteriile de evaluare a performantelor profesionale individuale se stabilesc și se aproba prin act administrativ emis de acestea, prevederile ordinului ministerului sanatatii in acest domeniu reprezentand o prevedere-cadru care poate fi modificata și completata de către autoritatea administrative-teritoriala.

### **ART.88**

Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.

### **ART.89**

(1) Sporurile acordate personalului din unitate se stabilește cu acordul organizației sindicale semnatara a prezentului Contract Colectiv de Muncă , avand la baza actele normative de reglementare la nivel de ramura sanitara, și cu incadrarea în bugetul anual de venituri și cheltuieli aprobat, constituindu-se ca anexă distinctă la prezentul contract – **Anexa nr.9.**

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

### **ART.90**

(1) Alte drepturi de personal:

- a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;
- b)plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite, conform legilor în vigoare.
- c) premii, stimulente financiare și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare.

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

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a sporurilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobată în buget cu această destinație, în condițiile legii și cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.



### **ART.91**

(1) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

(2) Autoritatile administrației publice locale pot acorda personalului medical și de specialitate din spitalele publice din rețeaua sanitara proprie stimulente financiare lunare, în limita a două salariai minime brute pe țară, în baza hotărarii autoritatilor deliberative ale autoritatilor administrației publice locale, în limita bugetului aprobat.

### **ART.92**

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

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

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

### **ART.93**

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

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

### **ART.94**

În caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate prin lege.

### **ART.95**

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

## **CAP. 5 Timpul de muncă și timpul de odihnă**

### **ART.96**

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

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, cu respectarea legislației în vigoare.

### **ART.97**



Pentru salariații angajați cu normă întreagă durată normală a timpului zilnic de muncă este de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus, sau durata timpului de munca de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

### **ART.98**

(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.

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

### **ART.99**

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, pentru un program de 8 ore zilnic.

(2) Prin excepție de la alin.(1), 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) Prin excepție de la prevederile alin 1, în unitățile sanitare publice în care nu se poate asigura prin gărzi continuitatea asistenței medicale în afara normei maxime legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază ca urmare a deficitului de personal sanitar cu pregătire superioară, sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, 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 12 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(5) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător, conform legii.

(6) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.

### **ART.100**

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



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

(3) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celealte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de până la 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite.

(4) Munca astfel prestată și plătită nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(5) Munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celealte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora, în urmatoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(6) Personalul prevăzut la alin. (3) și (5) are dreptul lunar la cel puțin două repaosuri săptămânaile în zilele de sămbătă și duminică, cumulate.

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

## **ART.101**

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

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

## **ART.102**

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

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

## **ART.103**

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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



(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 97 și 99.

#### **ART.104**

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

Şedințele de lucru se vor desfăsura doar în timpul programului.

#### **ART.105**

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

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

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

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

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

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

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

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

**(9)** Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

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

#### **ART.106**

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

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



## **ART.107**

(1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecarui loc de munca fara a fi mai mic decat limita minima determinată conform normativului de personal cu consultarea reprezentanților sindicatului din unitate.

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

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

(4) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator – reprezentanți ai organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă.

## **ART.108**

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

## **ART.109**

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

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

## **ART.110**

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Romane;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie – Ziua copilului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf.Andrei;
- 1 decembrie – Ziua Națională a României;
- prima și a doua zi de Crăciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.

## **ART.111**

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



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

#### **ART.112**

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii. (**Anexa nr. 3 pct.A**).

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

#### **ART.113**

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului reprezentativ, semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

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

(3) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă, în condițiile și limitele stabilite prin actele normative ce reglementează protecția maternității la locul de munca.

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

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

#### **ART.114**

(1) În unitățile publice din sectorul sanitar personalul de la locurile de muncă în care activitatea se desfășoară fără intrerupere - 3 ture - și care are program de 8 ore zilnic, în raport cu necesitățile asistenței medicale, poate lucra prin rotație în ture de 8 ore cu 16 ore libere sau 12 ore cu 24 de ore libere.

(2) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele luate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

#### **ART.115**

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

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

(3) Salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție, au dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de bază. Unitatea în care



salariații cumulează le va acorda, la cerere, un concediu fără plătit pentru zilele de concediu de odihnă primite de la cealaltă unitate.

(4) Salariații care sunt încadrați cu jumătate de normă la două unități au dreptul la concediu de odihnă la ambele unități, proporțional cu timpul lucrat.

(5) Salariații care cumulează, la unități diferite, fracțiuni de normă care depășesc o normă întreagă, își aleg unitățile de la care beneficiază de concediu de odihnă, în aşa fel încât drepturile cuvenite potrivit acestuia să nu depășească pe cele cuvenite salariaților încadrați cu o normă întreagă.

## ART.116

(1) Durata minimă a condeiului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare și se acorda conform prevederilor legale.

(2) Durata efectivă a condeiului de odihnă anual se stabilește conform prevederilor legale și va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) La stabilirea duratei condeiului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente condeiului de maternitate, condeiului de risc maternal și condeiului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

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

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

(6) Salariații din unitatea medicală au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un condeiu de odihnă plătit, cu o durată stabilită în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

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

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

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

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

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



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

(7) Concediile de odihnă de la alin. (6) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate medicală la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

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

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

(10) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

#### **ART.117**

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

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

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

#### **ART.118**

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

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

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

#### **ART.119**

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



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

### **ART.120**

(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vîrstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de trei zile lucratoare.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor legale și sunt precizate în **Anexa nr. 4** la prezentul contract.

### **ART.121**

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

### **ART.122**

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) concediu paternal - 5 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
- d) căsătoria unui copil - 3 zile;
- e) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rудelor de gradul II inclusiv (parinti, frati, bunici și nepoti) - 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 lucratoare libera neplatita în condițiile prevazute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului.

## **CAP. 6 Protecția socială a salariaților membri ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.**

### **ART.123**

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

(2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări peste limita maximă legală a normativului de personal fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatului reprezentativ, semnatar al prezentului contract.

(3) Activitatea cu personal sub limita minima legală a normativului de personal se realizează numai cu acordul organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă.



## **ART.124**

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

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

## **ART.125**

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

a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul, cu excepția contractelor pentru garzile suplimentare;

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

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

d) persoanele care au avut abateri disciplinare;

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

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

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

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

## **ART.126**

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 125 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatara a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatul reprezentativ din unitate.



(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ea urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

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

### **ART.127**

Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.

### **ART.128**

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

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

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

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

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

(4) Reprezentanții organizației sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplique sancțiunile prevăzute de lege.

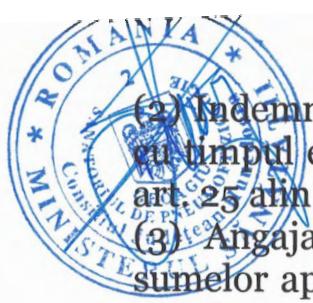
### **ART.129**

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

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

### **ART.130**

(1) Angajatorul acorda obligatoriu, lunar, indemnizatii de hrana reprezentand a 12-a parte din doua salarii de baza minime brute pe tara garantate in plata.



(2) Indemnizatiile de hrana prevazute la alin. (1) se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat in luna anterioara, cu incadrarea in prevederile art. 25 alin. (1) din Legea nr.153/2017

(3) Angajatorul poate acorda, o indemnizatie de vacanta, in limite sumelor aprobatate in buget cu aceasta destinatie, in conditiile legii si cu incadrarea in prevederile art. 25 alin. (1) din Legea nr.153/2017. Modalitatea de acordare se stabileste prin hotarare a Guvernului.

(4) Valoarea anuala a indemnizatiei de vacanta este la nivelul unui salariu de baza minim brut pe tara garantat in plata si se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat in cursul anului calendaristic.

### **ART.131**

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

(2) Timpul deplasărilor prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă, în situația în care acestea se efectuează în cadrul programului normal de lucru.

### **ART.132**

(1) După efectuarea conchediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, salariata membră de sindicat se întoarce pe postul avut initial, toate drepturile aferente locului de munca urmand a fi acordate integral.

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

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

### **ART.133**

Salariata care întrerupe conchediul legal pentru îngrijirea copilului în vîrstă 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, in conditiile actelor normative in domeniu.

### **ART.134**

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

### **ART.135**

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, inclusive de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu **Anexa nr. 7**.

## **CAP. 7 Formarea profesională**

### **ART.136**



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

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

(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.137**

(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 şomajului;

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

h) pregătirea salariaților în materia relațiilor de muncă și dialogului social, conform cerințelor specifice postului și locului de muncă.

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

### **ART.138**

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;



## **ART.139**

(1) Angajatorul, după consultarea organizației sindicale din unitate, arătătoarele atribuții: identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;

(2) Sindicatul semnatar al prezentului contract va participa, prin împuerniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

(3) 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 proprietorilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

(4) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatul semnatar al prezentului contract;

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocasionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de implementarea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele de formare profesională anuala, 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 anuale elaborate de către angajator, după consultarea organizației sindicale din unitate sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităților sau grupurilor de unități.

## **ART.140**

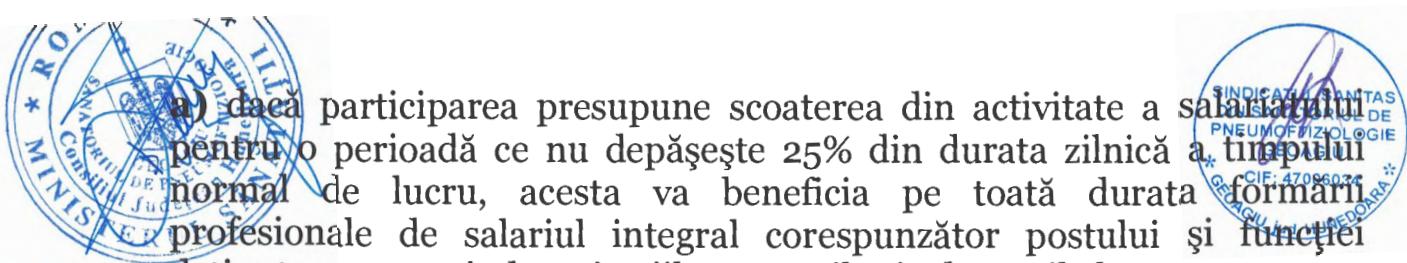
(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(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 ocasionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea sindicatului semnatar a prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

## **ART.141**

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

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



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

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

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

#### **ART.142**

(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 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 ocasionat de aceasta.

#### **ART.143**

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.144**

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

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

#### **ART.145**

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

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

#### **ART.146**

(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 stagiu de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.



(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională nu 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.147**

(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 10 zile lucratoare sau de 80 de ore, pe an.*

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi cea prevăzută pentru concediu 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 stagiuilui de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(4) În condițiile stabilite la alin.(3), Serviciul RUNOS va tine o evidență distinctă pe numar de zile sau ore, în limita stabilită la alin.(1), pentru fiecare salariat în parte.

#### **ART.148**

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.149**

(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.

#### **ART.150**

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

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu acordul salariatului în cauză, cu aprobatia şefului său direct și avizul



reprezentanților organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile.

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

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

#### **ART.151**

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, care 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 sanitată, salariații care au lucrat în altă unitate 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.152**

(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.

#### **ART.153**

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

#### **Art.154**

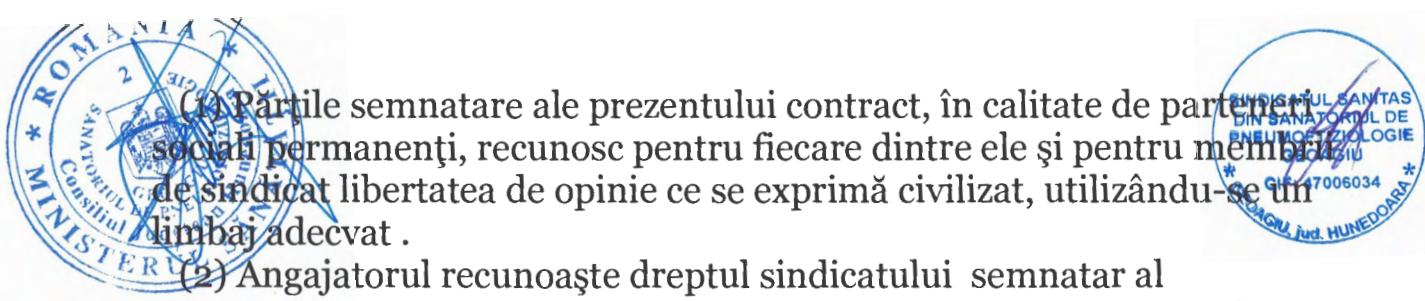
(1) Angajatorul se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariatilor la cursurile de formare.

(2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariatilor, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va sigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.

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

### **CAP. 8 Drepturile sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă**

#### **ART.155**



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

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

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

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală existentă și față de reprezentanții sau membrii acestia.

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnatar al prezentului contract.

### **ART.156**

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

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

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

### **ART.157**

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

(2) Angajatorul se obligă să sanctioneze 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.

(4) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract au dreptul să sesizeze conducerea unității privind cazurile de comportament inadecvat.

### **ART.158**

(1) Reprezentanții organizației sindicale semnatara a prezentului contract, participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director, ca invitat permanent.

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



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

#### **ART.159**

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 158 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 organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile consiliului de administrație și ale comitetului director, privitoare la probleme de interes profesional, economic și social vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

(4) Reprezentanții organizației sindicale semnatara a 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.160**

(1) Persoanele alese în structura de conducere a organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 3 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat, în baza unei cereri scrise, individual, cu avizul sefului de secție sau compartiment, și aprobat de Managerul unitatii.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) al prezentul articol, drepturile salariale cuvenite nu intră în obligația angajatorului.

(3) Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

#### **ART.161**

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, angajatorul și organizația sindicală semnatara a contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

#### **ART.162**

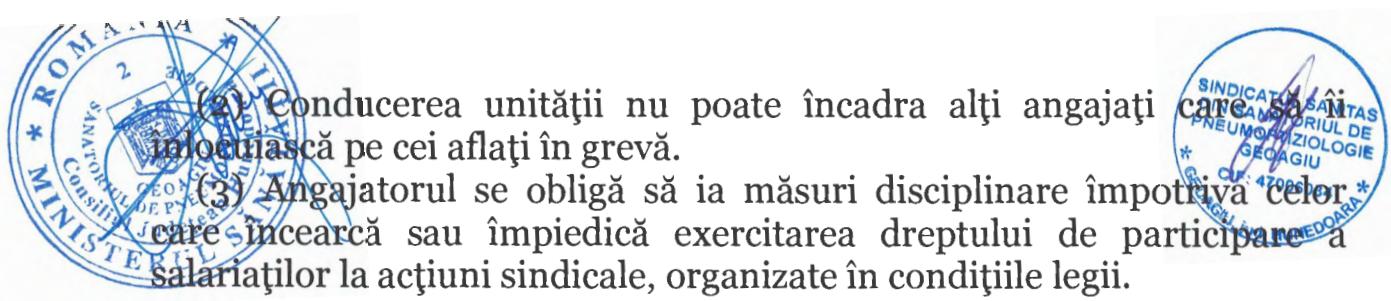
Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului.

#### **ART.163**

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariaților, membrii ai organizației sindicale semnatara a prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului semnatar al prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

#### **ART.164**

(1) Pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.



- (2) Conducerea unității nu poate încadra alți angajați care să încerce să se afle în grevă.
- (3) 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.165**

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

(2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1), se sanctionează conform legii.

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

### **Art.166**

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

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

(3) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al sindicatului semnatar al prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(4) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform legii și procedurii prevăzute la **Anexa nr. 8**.

## **CAP. 9 Dispoziții finale**

### **ART.167**

(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

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

(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

### **ART.168**



Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivel de unitate.



#### **ART.169**

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

#### **ART.170**

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

#### **ART.171**

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

#### **ART.172**

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

#### **ART.173**

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

#### **ART.177**

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare originale și 4 exemplare în copie, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Munca Hunedoara.

#### **-PATRONAT**

Manager – EC.Plesa-Popescu Letitia Mirela

Director medical cu delegare atributii – Dr.Rosu Razvan Alexandru

Director financiar-contabil – Ec.Andras Amalia Luminita

Sef serviciu RUNOS-Cazan Gabriela Adriana

#### **-SINDICAT**

Presedinte Sindicat Sanitas Sanatoriul PF Geoagiu  
– Stoicoi Mirela Maria

Primvicepresedinte Sindicat Sanatoriul PF Geoagiu  
– Zanfir Tatiana

Vicepresedinte Sindicat Sanitas Sanatoriul PF Geoagiu  
– Onetiu Lucian



## ANEXA nr.1

### Negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate.

**Art.1.** Organizarea și desfășurarea negocierii colective, precum și încheierea contractelor colective de muncă sunt reglementate de Legea nr.62/2011 – Legea dialogului social, republicată în Monitorul Oficial nr.625 din 31 august 2012, cu modificările și completările ulterioare.

**Art.2.** La nivel de unitate se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă, iar clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații din unitate.

**Art.3. Legea nr.62/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare, prevede la art.129, urmatoarele:**

(1) Negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați.

(2) Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale.

(3) Angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

(4) În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(5) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

**Art.4. Legea nr.62/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare, prevede la art.130, urmatoarele:**

(1) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 129 alin. (4), angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(2) **La prima ședință** de negocieri se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau ai reprezentanților angajaților, conform legii și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

(3) Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

(4) **Informațiile** pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția delegaților sindicali ori a reprezentanților angajaților, după caz, **vor cuprinde cel puțin date referitoare la:**

a) situația economico-financiară la zi;

b) situația ocupării forței de muncă.



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

- a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;
- d) locul și calendarul reuniunilor;
- e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
- f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- g) alte detalii privind negocierea.

**(6) Data la care se desfășoară prima ședință de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate.**

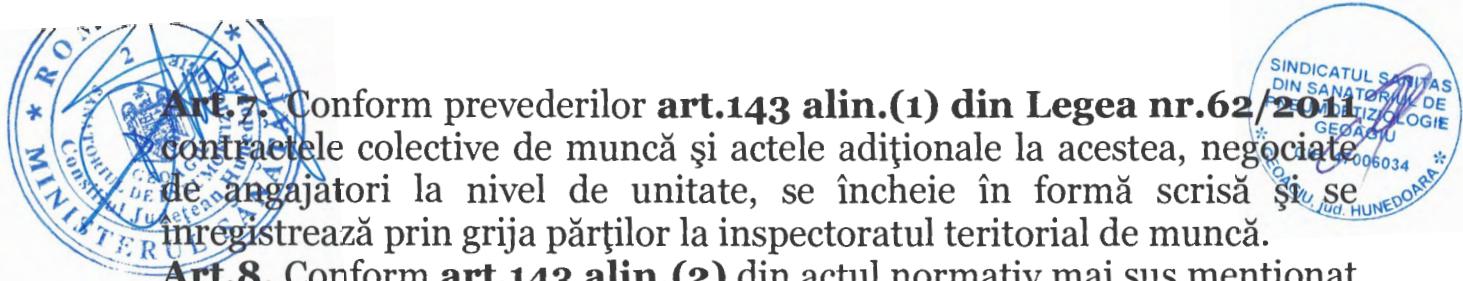
(7) La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se va consemna conținutul negocierilor.

**Art.5. Legea nr.62/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare, prevede la art.131 si 132, urmatoarele:**

- (1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de munca partile sunt egale și libere.
- (2) Este interzisa orice imixtiune a autoritatilor publice, sub orice forma și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și incetarea contractelor colective de munca.
- (3) Clauzele contractelor colective de munca pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevazute de lege.
- (4) La încheierea contractelor colective de munca, prevederile legale referitoare la drepturile angajatilor au un caracter minimal.
- (5) Contractele colective de munca nu pot contine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil încheiat la nivel superior.
- (6) Contractele individuale de munca nu pot contine clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de munca aplicabile.

**Art.6. Legea nr.62/2011 republicată cu modificările și completările ulterioare, prevede la art.141, urmatoarele:**

- (1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni.
- (2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.
- (3) În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile pot conveni negocierea acestuia în orice moment.



**Art.7.** Conform prevederilor **art.143 alin.(1) din Legea nr.62/2011**, contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea, negociate de angajatori la nivel de unitate, se încheie în formă scrisă și se înregistrează prin grija părților la inspectoratul teritorial de muncă.

**Art.8.** Conform **art.143 alin.(2)** din actul normativ mai sus menționat dosarul întocmit în vederea înregistrării CCM pe unitate, va cuprinde:

- a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
- b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- d) dovezile de reprezentativitate ale părților;
- e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;

**Art.9.** Conform prevederilor **art.144 alin.(1) din Legea nr.62/2011**

Contractele colective de munca se aplica de la data inregistrarii lor la autoritatea competenta sau de la o data ulterioara, potrivit conveniei partilor.

**Art.10.** Conform prevederilor **art.152 din Legea nr.62/2011**

Contractul colectiv de munca nu poate fi denuntat unilateral.

Litigiile in legatura cu executarea, modificarea sau incetarea contractului colectiv de munca se solutioneaza de catre instancele judecatoresti competente.



## ANEXA nr.2



### CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. ....../.....

în registrul general de evidență a salariaților

#### A. Părțile contractului:

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

și salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ...., nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria .... nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de sedere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data de .....,

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

#### B. Obiectul contractului: .....

#### C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....,

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

#### D. Locul de muncă:

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

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

#### E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor în România.

#### F. Atribuțiile postului

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

#### F^1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

.....

#### G. Condiții de muncă:

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



2. Activitatea prestată se desfășoară în **condiții normale/deosebite/speciale de muncă**, potrivit Legii nr. 263/2010 privind **sistemul unitar de pensii publice**, cu modificările și completările ulterioare.

#### H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână.
  - a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal);
  - b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ore/săptămână .....
  - a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte);
  - b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;
  - c) nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

#### I. Concediul

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

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

#### J. Salariul:

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

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri .....
- b) indemnizații .....
- b<sup>1</sup>) prestații suplimentare în bani .....
- b<sup>2</sup>) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....
- c) alte adaosuri .....

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

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

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

- a) echipament individual de protecție .....
- b) echipament individual de lucru .....
- c) materiale igienico-sanitare .....
- d) alimentație de protecție .....
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă



### L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Codului muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

### M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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



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

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

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

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

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

## N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003, republicată și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii-național, înregistrat sub nr. ....../..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă ...../Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

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

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

**O. Conflictele** în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competență material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Salariat,

.....

Reprezentant legal,

.....

Semnătura .....

Data .....

Pe data de ..... prezentul contract începează în temeiul art. .... din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

**ANEXA nr.3**

**Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru**



**A. Reducerea timpului normal de lucru**

1. Personalul care lucrează în anatomicie patologică și în medicină legală, în activitățile de prosectoră, săli de disecție și morgi: **6 ore/zi.**
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie - imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități: **6 ore/zi.**
3. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: **6 ore/zi.**
4. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: **7 ore/zi.**
5. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: **7 ore/zi.**
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: **7 ore/zi.**
7. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: **7 ore/zi.**

**B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006**

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană
2. Laboratoarele de anatomicie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană
3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
11. Centrala termică: 1 l apă minerală/zi/persoană



## ANEXA nr.4



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

## CAP. 1

### Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
  - a) dezinfecție, dezinsecție, deratizare;
  - b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
  - c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsichiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
  - d) spălarea manuală, călcătul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcătul cu presă;
  - e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.
2. Stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase.
3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competență în domeniu;
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.
8. Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap, tinerii în varsta de pana la 18 ani, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, de trei zile lucratoare. (conform art.120 al.(1) din C.C.M. la nivel de unitate coroborat cu art.147 Codul muncii, republicat).
9. Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihna suplimentar, platit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
  - a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;
  - b) 2 zile incepând cu data efectuării embriotransferului.
10. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în secții și compartimente cu paturi de chirurgie.

## CAP. 2

### Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
  - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
  - b) ergoterapie(sau structuri de terapie ocupațională) din unități, secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și a vaccinurilor.



5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.
9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru.

## CAP. 3

### Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
4. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
5. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.
6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

## CAP. 4

### Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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



## CAP. 5

### **Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:**

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă TBC SIDA, și de boli infecțioase.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, centru pentru arși.

3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente, de psihiatrie, neuropsichiatrie, neuropsichiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică.

4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI- de terapie intensivă și de terapie acută și care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății.

5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează, în asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanță și structurile de primire a urgențelor (UPU - SMURD, UPU, CPU) precum și operatorii-registratorii de urgență.

## CAP. 6

### **Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:**

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

## CAP. 7

### **Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:**

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de diseție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.

2. Personalul din leprozerii.

3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase și neferoase, de substanțe și minereuri nemetalifere.

4. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.

5. Personalul care își desfășoară activitatea în:

- a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
- b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

### **NOTĂ:**

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

## Functii, grade/trepte si gradatii, spor de vechime în muncă



- 1.** Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea nr.153/2017.
- 2.** Coeficienții prevăzuți pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.
- 3.** Salariile de baza sunt diferențiate pe functii, grade/trepte si gradatii.
- 4.** Fiecarei functii, fiecarui grad/treapta profesionala ii corespund 5 gradatii, corespunzatoare transelor de vechime in munca.
- 5.** Transele de vechime in munca in functie de care se acorda cele 5 gradatii, precum si cotele procentuale corespunzatoare acestora, calculate la salariul de baza avut la data indeplinirii conditiilor de trecere in gradatie si incluse in acesta, sunt urmatoarele:
  - a) gradatia 1** - de la 3 ani la 5 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza prevazut in anexele la prezenta lege cu cota procentuala de 7,5%, rezultand noul salariu de baza;
  - b) 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;
  - c) 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;
  - d) 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;
  - e) 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.
- 6.** Gradatia obtinuta se acorda cu incepere de la data de intai a lunii urmatoare celei in care s-au implinit conditiile de acordare.
- 7.** Pentru personalul nou-incadrat, salariul de baza se determina prin aplicarea succesiva a majorarilor prevazute la pct.3, corespunzator gradatiei detinute.
- 8.** 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.



## Echipamentul de protecție

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

### Materiale igenico-sanitare

a) se acordă întregului personal

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

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spălătoreasă;
- personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curățenie.



## ANEXA nr.7 Discriminarea, egalitate de sanse si de tratament intre femei si barbati si hartuirea

### A. Prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare

1. Prin **discriminare** se intlege orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinta, pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata, precum si orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea, inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice.
2. Dispozitia de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevazute anterior este considerata discriminare in intelesul legii.
3. Sunt discriminatorii, potrivit legii, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajeaza anumite persoane, pe baza criteriilor prevazute la pct. 1, fata de alte persoane, in afara cazului in care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate si necesare.
4. Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le genereaza, favorizeaza sau defavorizeaza nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoana, un grup de persoane sau o comunitate fata de alte persoane, grupuri de persoane sau comunitati atrage raspunderea contraventionala conform legii, daca nu intra sub incidenta legii penale.
5. Constituie **hartuire** si se sanctioneaza contraventional orice comportament pe criteriu de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, gen, orientare sexuala, apartenenta la o categorie defavorizata, varsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.
6. Orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinta bazata pe doua sau mai multe criterii prevazute la pct.1 constituie circumstanta agravanta la stabilirea raspunderii contraventionale daca una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intra sub incidenta legii penale.
7. Constituie **victimizare** si se sanctioneaza contraventional conform legii, orice tratament advers, venit ca reactie la o plangere sau actiune in justitie cu privire la incalcarea principiului tratamentului egal si al nediscriminarii.
8. Prevederile privind discriminarea nu pot fi interpretate in sensul restrangerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie si a dreptului la informatie.
9. **Partile intreagă să colaboreze pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare prin:**
  - a) prevenirea oricărora fapte de discriminare, prin instituirea unor masuri speciale, inclusiv a unor actiuni affirmative, in vederea protectiei persoanelor defavorizate care nu se bucura de egalitatea sanselor;
  - b) mediere prin solutionarea pe cale amiabila a conflictelor aparute in urma savarsirii unor acte/fapte de discriminare;
  - c) sanctionarea comportamentului discriminatoriu;
10. **Categorie defavorizata** este acea categorie de persoane care fie se afla pe o pozitie de inegalitate in raport cu majoritatea cetatenilor datorita diferentelor identitare fata de majoritate, fie se confrunta cu un comportament de respingere si marginalizare.
11. Comportamentul discriminatoriu atrage raspunderea civila, contraventionala sau penala, dupa caz, in conditiile legii.



## B. Egalitatea de sanse intre femei si barbati

**Partile de comun acord stabilesc, ca prin colaborare, sa ia masuri pentru promovarea egalitatii de sanse intre femei si barbati, in vederea eliminarii discriminarii directe si indirecte dupa criteriul de sex.**

1. Prin **egalitate de sanse intre femei si barbati** se intlege luarea in considerare a capacitatilor, nevoilor si aspiratiilor diferite ale persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora.
2. Prin **discriminare directa** se intlege situatia in care o persoana este tratata mai putin favorabil, pe criterii de sex, decat este, a fost sau ar fi tratata alta persoana intr-o situatie comparabila;
3. Prin **discriminare indirecta** se intlege situatia in care o dispozitie, un criteriu sau o practica, aparent neutra, ar dezavantaja in special persoanele de un anumit sex in raport cu persoanele de alt sex, cu exceptia cazului in care aceasta dispozitie, acest criteriu sau aceasta practica este justificata obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzatoare si necesare;
4. Prin **hartuire** se intlege situatia in care se manifesta un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii persoanei in cauza si crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- 4<sup>1</sup>. Prin **hartuire sexuala** se intlege situatia in care se manifesta un comportament nedorit cu conotatie sexuala, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si, in special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
5. Prin **hartuire psihologica** se intlege orice comportament necorespunzator care are loc intr-o perioada, este repetitiv sau sistematic si implica un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intentionate si care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica ori psihologica a unei persoane;
6. Prin **actiuni pozitive** se intlege acele actiuni speciale care sunt intreprinse temporar pentru a accelera realizarea in fapt a egalitatii de sanse intre femei si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare;
7. Prin **munca de valoare egala** se intlege activitatea remunerata care, in urma compararii, pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura, cu o alta activitate, reflecta folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantitati egale ori similar de efort intelectual si/sau fizic;
8. Prin **discriminare bazata pe criteriul de sex** se intlege discriminarea directa si discriminarea indirecta, hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in care aceasta isi desfasoara activitatea, precum si orice tratament mai putin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de catre persoana respectiva ori de supunerea sa la acestea;
9. Prin **discriminare multipla** se intlege orice fapta de discriminare bazata pe doua sau mai multe criterii de discriminare;
10. Prin **violenta de gen** se intlege fapta de violenta directionata impotriva unei femei sau, dupa caz, a unui barbat, motivata de apartenenta de sex. Violenta de gen impotriva femeilor este violenta care afecteaza femeile in mod disproportionat. Violenta de gen cuprinde, fara a se limita insa la acestea, urmatoarele fapte: violenta domestica, violenta sexuala, mutilarea genitala a femeilor, casatoria fortata, avortul fortat si sterilizarea fortata, hartuirea sexuala, traficul de fiinte umane si prostitutia fortata.
11. Prin egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de muncă se intlege accesul nediscriminatoriu la:
  - a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
  - b) angajare in toate posturile sau locurile de muncă vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
  - c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;



- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

## C.Hărțuirea sexuală

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

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

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

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

**3.** Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțitorului.

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

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

**6.** Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

**7.** Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.

Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

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

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

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

**11.** Orice fel de represalii, în urma unei plângerii de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

**12.** În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu reacredință, acesta va răspunde potrivit legii.



13. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite despre natura acestora și despre avizul dat.

## D.Hărțuirea psihologică (mobbing)

1. Prin **hărțuirea psihologică** se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

2. Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);

b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;

c) orice formă de discriminare la locul de muncă, ce încalcă principiile egalității de şanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;

d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

3. Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

4. Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

5. Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile pct.**C.Hărțuirea sexuală.**

## E.Prevenirea discriminării

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

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

3. Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de şanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002, Republicată, privind egalitatea de sanse și de tratament între femei și barbati, cu modificari și completari ulterioare.

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

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



## ANEXA nr.8

### Procedura cercetării disciplinare prealabile



Procedura cercetării disciplinare prealabilă este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiție din partea comisie de cercetare disciplinară prealabilă. Audiția trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă, împreună cu copia după actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.
4. La prima audiție sunt convocați toți salariații care erau prezenți, sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta.
5. După prima audiție comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.
6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se adduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și îl se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusive martori.
7. După primirea Notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.
8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.
9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.
10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei imputernicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al căruia membru este.
11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.
12. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.
13. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.
14. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.



## ANEXA nr.9



### TABEL NOMINAL

Privind sporurile de conditii de munca, in conformitate cu modificarile legislative respective – H.G. nr.153/2018 si H.G. nr.917/2017, si avand in vedere limitarea acestora la 30 % acordat cumulat pe total buget ordonator principal de credite, din suma salariilor de baza, sporurilor, compensatiilor, adaosurilor, primelor, inclusiv suma sporului acordat pentru munca prestata de personalul din unitatile sanitare, in vederea asigurarii continuitatii activitatii, si in zilele lucratoare si in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale, acordat conform art.2 al.(1) si (2) Cap.II, Anexa II la Legea nr.153/2017, dupa cum urmeaza:

Marirea sporului pentru conditii deosebit de periculoase acordat in baza prevederilor art.7 alin.(1) lit.b) de la Cap.II din Anexa nr.II LA Legea Cadru nr.153/2017, cu modificarile si completarile ulterioare;

**A.Spor de la 55% pana la 85% din salariul de baza**

#### **PERSONALUL DE SPECIALITATE MEDICO-SANITAR SI AUXILIAR SANITAR-55%**

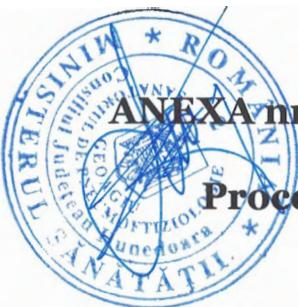
**D.Spor de pana la 50% din salariul de baza**

#### **COMITET DIRECTOR-50%**

**MEDICI REZIDENTI**-vor prezenta adeverinte de stabilire a sporului de conditii de munca de la spitalul unde isi efectueaza rezidentiatul.

**Pentru categoriile de personal, prevazut la pct. B de la cap. II din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificarile si completarile ulterioare, angajat in unitatile sanitare se acorda un spor in quantum de 55%. Personalul TESA nou angajat care este salarizat cu coefficient conform Legii 153/2017,cu modificarile si completarile ulterioare,beneficiaza de un spor de 15%,respective muncitorii noi angajati care sunt salarizati cu coefficient nu beneficiaza de spor conform regulamentului cadru prevazut in H.G.nr.917/2017.**

**Pentru personalul care lucreaza in ture se acorda sporul de 15%.**



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

**Art. 1.** Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

**Art. 2.**

(1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

(2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat, sau împreună.

(3) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat.

**Art. 3.** Pentru a asigura protecția salariaților, comitetele de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unităților au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

**Art. 4.** Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

**Art. 5.**

(1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.

(2) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

(3) În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

**Art. 6.**

(1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

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