

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE DIN REȚEAUA SANITARĂ A MINISTERULUI TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII PE PERIOADA 2022 – 2024

SPITALUL CLINIC NR. 1 CF WITTING – BUCUREȘTI

Înregistrat la: INSPECTORATU TERIRORIAL DE MUNCĂ AL
MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

Inspectia Muncii

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 296 / 18.08.2022

În temeiul LEGII nr. 62/2011, între:

1. **Patronatul** reprezentat de: **comisia de negociere** numită prin DECIZIA Nr.332 /17.08.2022 de **Cristian BANU – MANAGER al Spitalului Clinic Nr. 1 CF Witting – București** în calitate de ordonator principal de credite
și
2. **Salariații**, reprezentați, potrivit Legii 62/2011, de: **SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL CF-1 Witting – București**
a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate din rețeaua sanitară a Ministerul Transporturilor și Infrastructurii pe perioada
2022 - 2024

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE SPITALUL CLINIC NR. 1 CF WITTING – BUCUREȘTI PE PERIOADA 2022 – 2024

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1.

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

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

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

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

- Unitatea sanitară Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –Bucuresti reprezentată de - MANAGER

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

- Spitale, nuclee de cercetare;
- centre de diagnostic și tratament;
- servicii de ambulanță;
- alte instituții care angajează personal medico-sanitar;
- cabinete de practică individuală.

(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 în unitatea sanitară, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare și de caracterul activității.

ART. 3.

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

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;

- drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților.

ART. 4.

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

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la secretariatul Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –Bucuresti care va transmite cererea către ceilalți semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

(5) După depunerea cererii de modificare 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.

ART. 5.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la ITM.

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 contractele colective de muncă la nivel superior.

(2) Salariații care nu sunt membri de sindicat și care beneficiază de clauzele prezentului contract colectiv de muncă încheiat între Sindicatul Sanitas din Spitalul CF-1 Witting și Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –Bucuresti, vor plăti lunar o contribuție lunară în sumă de 1% din salariul de încadrare. Pentru salariații membrii de sindicat reprezentați la negocierea prezentului CCM cotizația reprezintă 0,8% din venitul brut. Fondul constituit din contribuția salariaților nemembrii de sindicat va fi gestionat în comun de către o comisia

paritară, formată din 5 membri din partea sindicatului și 5 membri din partea conducerii Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –Bucuresti

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

ART. 10.

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

ART. 11.

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

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc conform ANEXEI 2.

(3) 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.

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

ART. 12.

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

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

ART. 13.

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale semnate ale 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 prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate autoritățile de sănătate publică, Ministerul Transporturilor și Infrastructurii , Ministerul Sănătății, sau alte instituții abilitate, după caz, în vederea soluționării.

ART. 14.

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

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

ART. 15.

(1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, potrivit legii.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 16.

(1) Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –Bucuresti va transmite câte un exemplar al prezentului contract colectiv de muncă Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, Direcției Medicale , Precum și fiecărei secții a Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –Bucuresti

ART. 17.

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

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

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acorduri/înțelegeri încheiate la toate nivelurile.

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare și cu acorduri/înțelegeri încheiate la toate nivelurile.

(5) Cu cel mult 45 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități potrivit prevederilor legale.

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

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

(8) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării Spitalului.

CAPITOLUL II

I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ ART. 18.

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

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

b) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

c) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

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

e) În raporturile angajatorului cu instituțiile publice, la întocmirea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de munca/securității și sănătății în munca, angajatorul poate utiliza semnătura electronică avansată sau

semnatura electronica calificata, insotita de marca temporala electronica sau marca temporala electronica calificata si sigiliul electronic calificat.

f) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnatura electronică avansată sau semnatura electronică calificată, însoțită de marca temporala electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz.

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

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Angajatorul este obligat să pastreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(6) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(7) Fac excepție de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.

ART. 19.

(1) În sensul art. 16 alin. (4), din Codul muncii – Legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare, locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentante, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

(2) Copia contractului individual de muncă se pastrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către

persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

(3) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

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

- identitatea părților;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- în cazul unui contract de muncă pe durata determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă;
- procedurile privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.

(6) Elementele din informarea prevăzută la alin. (5) trebuie să se regasească și în conținutul contractului individual de muncă.

(7) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (5) în timpul executării contractului individual de munca impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(8) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (9).

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

(10) În Codul Muncii – Legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare, munca nedeclarată reprezintă:

a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de munca în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;

d) primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c) Codul muncii – Legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

(11) În sensul prezentei Codul muncii – Legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare, munca subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în ștatele de plată a salariaților și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.

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

(13) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu acordul organizațiilor sindicale și se aprobă prin ordin al ministrului sănătății.

ART. 20.

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariațului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unități și la nivel de unitate, după caz.

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

(3) 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.

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

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

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

(7) 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.

(8) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă. De regulă forma de desfășurare este contractual individual de munca

(9) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat la cerere.

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

(11) 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.

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

(13) 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.

(14) 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 neexecutării de către angajator a obligației de informare.

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

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

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

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

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

(19) 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. 21.

(1) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității cu consultarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu cel puțin 15 zile înaintea scoaterii la concurs sau după caz conform prevederilor legale.

(2) 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. 22.

(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, biochimisti, chimiști, profesori CFM, fiziokinetoterapeuți, asistenți medicali, dentiști, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

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

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

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

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă de probă pentru același post este de 3 persoane în maxim 12 luni.

ART. 23.

(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.

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

ART. 24.

(1) În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

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

(3) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității.

(4) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

ART. 25.

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

ART. 26.

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

ART. 27.

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

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 135 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 28.

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

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizaarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru.

II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 29.

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.30.

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

ART. 31.

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) 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 nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;

- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.
- v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale.
- y) alte drepturi prevăzute de lege

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

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii; să aibă un comportament civilizat față de ceilalți angajați ai spitalului
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- k) să nu transmită în spațiul public utilizând orice mijloc de comunicare date sau informații care ar putea avea drept efect aducerea de prejudicii angajatorului
- l) să informeze angajatorul asupra oricărui neconformitate sau abateri de la legislație de care a luat la cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu

ART. 32.

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

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

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să vireze toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina salariaților, 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 semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și cu organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 33.

(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. 34.

(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 sindicatului semnatar al 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 în condițiile legii;
- e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelate;
- f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate

datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea.

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

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului 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, desființării, transferului, preluării, etc, unitatii sanitare publice cu personalitate juridica sau a altor unitati în care se desfasoara activitate sanitara, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridica sau redistribuit, în cea mai apropiata unitate sanitare față de reședința acestuia.

ART. 35.

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. 36.

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

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

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

ART. 37.

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

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

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

ART. 38.

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

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa permanent reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

ART. 39.

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizații 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 reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare

ART. 40.

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) Concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unității să fie stabilit cuantumul acestora.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

ART. 41.

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

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- 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), b) și c) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

ART. 42.

(1) În cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație platită din bugetul asigurărilor pentru somaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de munca ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

(2) În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de munca ocupat.

(3) Indemnizația prevazută la alin. (1) este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazul indemnizației prevăzute la alin. (1), calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru somaj.

(5) Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (4) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015. Declararea impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declarației prevăzute la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015.

(6) Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale prevăzute conform alin. (4) este data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de somaj.

(7) Pentru indemnizația prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220 din Legea nr. 227/2015.

(8) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1).

(9) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

(10) Perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariații ale caror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220 din Legea nr. 227/2015 constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare). Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 se utilizează salariul de bază minim brut pe țara garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).

(11) În situația în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (10) este corespunzător unei fracțiuni de luna, se utilizează salariul de baza minim brut pe țara garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracțiunii de luna.

(12) În vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației prevazute la alin. (1), angajatorii depun, prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale.

(13) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.

(14) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității unității, prevăzute la alin. (13), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

ART. 43.

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege pe o durată mai mare de 12 luni cu avizul organizației sindicale după cum urmează:

- a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu;
- b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;
- c) pentru alte situații, cu avizul organizației sindicale.

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanților organizației sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(4) Fac excepție de la prevederile pct. (3) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile legii.

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

V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 44.

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

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

ART. 45.

Contractul individual de muncă încetează de drept:

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

b) la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică;

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

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

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

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

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

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

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

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

k) în cazul solicitării pensionării pentru limită de vârstă de la data primirii deciziei.

ART. 46.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 47.

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

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

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

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

ART. 48.

Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de 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. 49.

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

ART. 50.

(1) Dispunerea măsurii de concediere în condițiile art. 59 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii. Cercetarea disciplinară va fi inițiată și la solicitarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv.

ART. 51.

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata 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 concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.
- j) pe durata concediului de acomodare

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

ART. 52.

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

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

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

ART. 53.

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

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 52 lit. c) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a acestuia conform procedurii de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, anexă la prezentul contract.

ART. 54.

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 52 lit. b) și c), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 45 lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

ART. 55.

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

(2) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

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

ART. 56.

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

ART. 57.

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

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

(3) În CAZURI DE FORȚĂ MAJORĂ înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

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

- pentru vechime 0 - 5 ani : 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 și 10 ani : 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 10 și 20 ani : 17 de salarii brute lunare;
- pentru o vechime de peste 20 ani: 24 de salarii brute lunare.

(5) 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 20 din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

ART. 58.

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

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

(3) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus

concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (3) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART. 59.

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

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

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

ART. 60.

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;
- 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. 61.

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

ART. 62.

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

ART. 63.

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. 64.

(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. 65.

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

(2) 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 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

(6) Perioada de preaviz în astfel de situații este stabilită de persoana care demisionează, dar nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare. Această perioadă va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie.

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

(8) În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 5 - 20 zile lucrătoare, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.

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

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

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

ART. 66.

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, pentru unități, secții, cabinete, compartimente, servicii etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

b) În situația prevăzută mai sus, Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting – București, prin autoritățile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

c) Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –București garantează că cei care preiau sau vor prelua structurile organizatorice (secțiile, cabinetele medicale, compartimentele, serviciile etc) după semnarea prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să păstreze raporturile de muncă cu salariații pe o perioadă de minimum 5 ani.

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

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –Bucuresti va solicita acordul scris al organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL III

CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ART. 67.

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

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, la nivelul unității 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;
- c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, dezinfectanților, materialelor individuale de protecție, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

ART. 68.

(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. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1101/2016.

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

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

ART. 69.

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

ART. 70.

(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua 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 a 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.

ART. 71.

(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. 72.

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

ART. 73.

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

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

ART. 74.

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

ART. 75.

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

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

ART. 76.

Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicina muncii, să impună angajatorului să solicite, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

ART. 77.

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

ART. 78.

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

ART. 79.

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

ART. 80.

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

ART. 81.

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

(2) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în unitatea sanitară sub normativul de personal prevăzut în legislația în vigoare.

ART. 82.

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat prin fișa postului 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. 83.

În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.

ART. 84.

(1) Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute în actele normative în vigoare (ANEXA 4.)

(2) Părțile convin ca, în termen de maxim 60 de zile de la aprobarea Legii bugetului de stat anual, să negocieze posibilitatea acordării unor noi categorii de sporuri pentru personalul din unitatea sanitară în conformitate cu legislația în vigoare

ART. 85.

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile ANEXEI 5.

(2) Echipamentul de protecție se asigură obligatoriu de către angajator, potrivit HG nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit ANEXEI 9.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății Publice și cei ai organizațiilor sindicale, se acordă potrivit prevederilor ANEXEI 6.

ART. 86.

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

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

(4) Serviciile și prestațiile medicale pentru care Ministerul Transporturilor și/sau unitatea sanitară a hotărât perceperea unor taxe, sunt asigurate gratuit pentru salariații Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –Bucuresti și membrii de familie ai acestora (soț, soție, copil, mamă, tată) – reprezentați de organizația sindicală semnatară a prezentului contract.

ART. 87.

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

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

ART. 88.

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

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

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

ART. 89.

La nivel de unitate, prin ROF 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. 90.

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. 91.

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

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

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

(3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.

(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. 92.

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

ART. 93.

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

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

CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 94.

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă al personalului din instituțiile sanitare publice finanțate din venituri proprii, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli, cu respectarea legislației în vigoare.

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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masă/norme de hrană, voucherele de vacanță/indemnizații de vacanță, conform legislației în vigoare.

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

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

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii se stabilește prin lege cu respectarea condițiilor în care salariații își desfășoară activitatea.

(7) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul precum și peste salariul unei funcții similare aflate în plată.

(8) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai sindicatelor semnatar ale 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.

ART. 95.

(1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare a salariaților sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Spitalului și ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

(2) Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se stabilesc prin dispoziția ordonatorului principal de credite conform legislației în vigoare și cu consultarea scrisă a unui reprezentant al sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 96.

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de angajator și sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casa de Asigurări de Sanatate pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Premierile conform legislației în vigoare se stabilesc cu avizul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de maxim 3 zile lucrătoare.

ART. 97.

(1) Sporurile acordate personalului din sectorul sanitar se adoptă prin hotărâre de Guvern și se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract (anexa 4).

(2) Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare și nu va fi mai mare de un salariu al funcției de bază.

(3) Salariații unităților sanitare din rețeaua medicală a MTI, precum și membrii de familie ai acestora - reprezentați de organizația sindicală semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă, vor beneficia de permise de călătorie pe calea ferată gratuite.

ART. 98.

(1) Alte drepturi de personal:

- a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- b) plata orelor suplimentare conform legislației în vigoare;
- c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite de Ministerul Sănătății și Ministerul Transporturilor și Infrastructurii potrivit legii.
- d) premii, tichete de vacanță, primă de vacanță și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare.
- e) tariful orar și a 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 ale drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizației sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 99.

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

(2) În cazul în care în unitate nu mai există organizație sindicală constituită, potrivit legii, vor fi consultați reprezentanții salariaților.

ART. 100.

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

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

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

ART. 101.

(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. 102.

(1) Revenirea, indexarea sau majorarea salariilor se face potrivit legii.

(2) Nivelurile drepturilor salariale se calculează corelativ cu valoarea respectivă.

ART. 103.

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

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

ART. 104.

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

CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART. 105.

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

ART. 106.

Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

ART. 107.

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, repausul săptămânal este de 48 ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În funcție de specificul secției și / sau compartimentului, 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 și/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

(4) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul sindicatului parte de drept ale prezentului contract.

ART. 108.

(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/ zi.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, dar nu mai mult de 6 luni, 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.

ART. 109.

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

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

(3) Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbătă și duminică.

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

ART. 110.

(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 semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 111.

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

ART. 112.

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, 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. 106 și 108.

ART. 113.

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

ART. 114.

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal 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) Durata maximă 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 și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

(7) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, se acordă un spor de minim 75% din salariul de baza. Procentul concret se va stabili prin comisia paritară la nivelul de unitate, cu încadrarea în buget.

(9) 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.

ART. 115.

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

ART. 116.

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

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

ART. 117.

(1) La nivelul Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –Bucuresti, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu acordul reprezentanților sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

ART. 118.

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. 119.

(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. 120.

Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;

- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- 7 aprilie – Ziua Mondială a Sănătății (zi liberă nu zi de sărbătoare legala)
- Vinerea Mare ;
- 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;

ART. 121.

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 8/16, 12/24, 16/32 ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbătă, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea asistenței medicale și de îngrijire, după caz.

ART. 122.

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

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

ART. 123.

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(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.

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

ART. 124.

(1) În secți/compartimentele/servici, unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

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

(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore, 12 cu 24 ore și 16 cu 32 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.

ART. 125.

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

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

ART. 126.

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

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

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

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

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

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

- a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniți la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d) și 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 la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

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

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

(7) 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.

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

ART. 127.

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, conform programării.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului semnată 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. 128.

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 din Codul muncii și care cuprinde:

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

(2) 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. 129.

(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. 130.

(1) Salariații nevătători, precum și cei încadrați în grad de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de sindicatul semnatar a prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor ANEXEI 6 la prezentul contract.

ART. 131.

Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 132.

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor, fraților, surorilor, rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile ;
- e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.
- f) Concediu paternal- 5zile sau 15 zile ,dupa caz,conform legii

(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 in conditiile prevazute de lege pentru ingrijirea sanatatii copilului

CAPITOLUL VI PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR, MEMBRI AI SINDICTULUI SEMNATAR A PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

ART. 133.

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

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

(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților organizației sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se

acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

ART. 134.

(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 gărzilor suplimentare;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;
- e) persoanele care desfășoară activitate privată, fără a fi îngrădit dreptul constituțional la muncă al persoanei respective.

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura de încetare a 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. 135.

(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. 134 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatară a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

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

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

ART. 136.

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

ART. 137.

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

(2) La nivel de unitate, prin ROI și ROF se pot stabili și alte drepturi, conform prevederilor legale.

ART. 138.

(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, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și autorităților de sănătate publică a Municipiului București apariția acestor boli.

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

ART. 139.

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

(2) Compensarea biletelor de odihnă se înlocuiește cu voucherele de vacanță conform prevederilor legale

ART. 140.

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

ART. 141.

(1). Angajatorul este obligat să acorde tichete de masă în baza art. 23 și 41.1 din O.U.G. 115/2004 aprobată prin Legea nr. 125/2005 și Legea nr. 165/2018, sau norma de hrană, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unități finanțate de la bugetul de stat, de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

(2). Angajatorul este obligat să acorde vouchere de vacanțe în condițiile legii (O.U.G.nr. 131 din 17 decembrie 2021)

ART. 142.

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

ART. 143.

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani și, în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariața membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

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

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

ART. 144.

Salariata membră de sindicat care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani și, în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

ART. 145.

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. 146.

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 și hărțuire sexuală la locul de muncă, conform anexei nr. 10.

ART. 147.

Personalul contractual din sistemul sanitar, beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit, conform prevederilor legale

CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 148.

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

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție.

(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. 149.

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

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

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

ART. 150.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

ART. 151.

(1) Angajatorul, de comun acord cu sindicatul, stabilesc următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) sindicatul semnatar a prezentului contract vor participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- d) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatul semnatar a prezentului contract.
- e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

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

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate sunt anexe ale Contractului colectiv de muncă de la nivel de unitate.

ART. 152.

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

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

ART. 153.

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

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională prevăzute la alin. (1) salariatul va beneficia de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile profesionale conform alin. (1) salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 154.

(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 ocazionat de aceasta.

ART. 155.

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 în natură pentru formarea profesională.

ART. 156.

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

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

ART. 157.

(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 dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 158.

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

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

ART.159.

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

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

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

ART. 160.

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. 161.

(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. 162.

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

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților organizației sindicale, 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, 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. 163.

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

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

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

ART. 164.

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

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

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

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

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

ART. 165.

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

CAPITOLUL VIII

DREPTURILE ORGANIZAȚIEI SINDICALE SEMNATARE A PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

ART. 166.

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

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

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

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

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

ART. 167.

(1) Partea patronală 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 parametri contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

ART. 168.

(1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizată în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat fara a utiliza un limbaj nepotrivit sau actiuni calomnioase

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului intern al Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –Bucuresti.

ART. 169.

(1) Reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă, la ședințele consiliului de administrație și al comitetului director al unităților sanitare, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

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

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

ART. 170.

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

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

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

(4) Reprezentanții organizației sindicale semnatară 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. 171.

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate și patronate; în perioada respectivă, cursantul

beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizației sindicale, beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulativ sau fragmentat și drepturile salariale convenite se pastrează integral.

(3) Activitatea liderilor organizației sindicale, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă este asimilată ca și vechime în activitate managerială în domeniu.

(4) Pentru deplasarea la acțiunile și ședințele organizate de organizațiile sindicale la care este afiliat sindicatul semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, membrii BEX vor beneficia de bilete de călătorie gratuită în interesul serviciului în limita a 12 călătorii dus – întors.

ART. 172.

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizația sindicală pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ART. 173.

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

ART. 174.

(1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, pentru membrii organizației sindicale. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului și înștiințarea privind persoanele carora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcina curentă de serviciu a serviciului economic al unității sanitare

(2) Reținerea cotizației stabilite de organizația sindicală și virarea acesteia în contul Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR se constituie în sarcină curentă de serviciu a serviciului economic al unității sanitare. Înștiințarea unităților privind cuantumul cotizației și virarea acesteia în contul Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR se constituie în sarcina Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR prin președinte.

ART. 175.

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

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

ART. 176

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

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

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

ART. 177

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

(2) Cercetarea prevăzută la alin.(1), se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost 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) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului atât la audiere cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin.1.

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

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute la ANEXEI 8.

CAPITOLUL IX EXECUTAREA, MODIFICAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

ART. 178

(1) Executarea Contractului Colectiv de Munca este obligatorie pentru partile semnatare.

(2) Neindeplinirea obligatiilor asumate prin Contractul Colectiv de Munca atrage raspunderea partilor care se fac vinovate de aceasta.

ART. 179

(1) Clauzele Contractului Colectiv de Munca pot fi modificate si renegociate pe parcursul executarii lui, in conditiile legii, ori de cate ori toate partile indreptatite sa negocieze Contractul Colectiv de Munca convin acest lucru.

ART. 180

(1) Modificarile Contractului Colectiv de Munca se consemneaza intr-un act aditional semnat de toate partile care au incheiat contractul.

(2) Actul aditional se transmite in scris organului la care a fost inregistrat Contractul Colectiv de Munca si partilor semnatare si produce efecte de la data inregistrarii.

ART. 181

Contractul Colectiv de Munca inceteaza in urmatoarele conditii :

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat dacă partile nu convin prelungirea acestuia în condițiile legii;
- b) prin acordul partilor.

ART. 182

Contractul Colectiv de Munca nu poate fi denunțat unilateral.

ART. 183

Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea Contractului Colectiv de Munca se soluționează astfel :

- a) prin negociere amiabilă ;
- b) pe calea medierii în camerele de arbitraj;
- c) de către instanțele judecătorești competente.

CAPITOLUL IX DISPOZIȚII FINALE

ART. 184

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru și a normelor de aplicare a acestuia.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

ART. 185

(1) În toate situațiile de reorganizare, absorbție, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii, parteneriat public – privat etc., situațiile de reorganizare, absorbție, restructurare, angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Privatizarea, parteneriatul public – privat, externalizarea serviciilor / renunțarea la serviciile de externalizare, situațiile de reorganizare, absorbție, restructurare se va face cu acordul scris al reprezentantului sindicatului semnatar al prezentului CCM.

(3) Persoanele detașate beneficiază pe perioada detașării de toate drepturile care sunt mai favorabile.

ART. 186

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

ART. 187

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

ART. 188

Ministerul Transporturilor si Infrastructurii , Direcția Medicală și conducerea Spitalul Clinic Nr.1 CF Witting –Bucuresti sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 189

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

ART. 190

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

ART. 191

Toate documentele încheiate de reprezentanții Ministerului Sănătății, Ministerul Transporturilor si Infrastructurii, CNAS, CAS judetene și de cei ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă fac parte de drept din prezentul CCM.

ART. 192

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

ART. 193

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București



PATRONAT

Cristian BANU
Manager

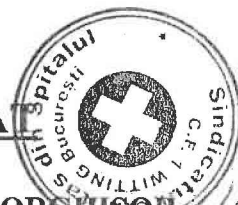
- PREȘEDINTE -

Dr. Daniela DRAGOESCU
Director Medical

Ec. Gabriela FASIE
Director Financiar - Contabilitate

SECRETARIAT :

Consilier Juridic – Florentin POSTALIU – Spital Clinic Nr.1 CF Witting



SINDICAT

Luminita GHEORGHIȘOR
Președinte Sindicat

Anca Mary IONESCU
Vicepreședinte Sindicat

Iuliana DRILEA
Membru- Secretar

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.
2. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției vor fi conciliate în prezența reprezentantului Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale cu participarea împuterniciților abilitați ai patronatului și ai sindicatului.
b) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

ANEXA 2

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare din unitate – Spital Clinic Nr.1 CF Witting

1. Comisia de monitorizare a prevederilor aplicării Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizației sindicale semnatare și 3 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare înaintea înregistrării prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.
2. Comisia se va întruni la cererea oricărui dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă. Componenta comisiei paritare poate fi schimbată sau completată cu acordul părților.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți

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 ședere 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

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.

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

- rezultate obținute;
- asumarea responsabilității;
- adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate;
- capacitarea relațională și disciplina muncii.

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2018.
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 /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

b¹) prestații suplimentare în bani

b²) 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 - 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 dezile calendaristice;

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

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

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă:

- durata perioadei de muncă în străinătate, începând cu data de până la data de

- drepturile salariale vor fi plătite de către

- modalitatea de plată

- moneda în care vor fi plătite drepturile salariale.....;

- prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității.....;

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.

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 exercite 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;

a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

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

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

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 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 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr./..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă a Județului/Municipiului/Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

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

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 competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,
.....

Salariat,
.....

Reprezentant legal,
.....

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art.
..... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicat, în urma îndeplinirii
procedurii legale.

Angajator,
.....

Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru condiții de munca pentru salariații care își desfășoară activitatea în sanatare și asistența socială, precum și condițiile de acordare a acestora sunt cele prevăzute în Anexele nr. I-VIII din Regulamentul -cadru prevăzut în anexa II la Legea -cadru nr.153/2017

Art. 1. Prezenta anexa stabilește locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora.

Art.2. Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor sunt prevăzute în anexele nr. 1-8 din Regulamentul-cadru, după cum urmează:

Anexa nr. 1 la Regulament-cadru

Mărimea sporului pentru condiții periculoase acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de la 15% până la 25% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de boli infecțioase;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de boli infecțioase;
3. personalul din structurile de cercetare din unitățile de boli infecțioase;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neonatologie;
5. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din sala de nașteri;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale, de bacteriologie, parazitologie, inframicrobiologie, microbiologie, virusologie, imunologie, enzimologie, chimie sanitară, toxicologie, analize chimice, biologice, biochimice și citologice;
8. comitetul director din unitățile de boli infecțioase.

Anexa nr. 2 la Regulament-cadru

Mărimea sporului pentru condiții deosebit de periculoase acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care își desfășoară activitatea în **condiții deosebit de periculoase** beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

A. Spor de la 55% până la 85% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică, al Institutului Național de Sănătate Publică și din cadrul ministerelor și instituțiilor cu rețea sanitară proprie care participă efectiv în aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave și altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de microbiologie din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care lucrează teste HIV/SIDA;
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente pentru arși;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din centrele pentru arși;
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din institutele de medicină legală și din serviciile de medicină legală județene;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile de anatomie patologică și din compartimentele medicale ale serviciilor de anatomie patologică;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile de ambulanță;
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează la Spitalul Tichilești - leproserie;
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare care participă efectiv la aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave și altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin. Pe durata stării de alertă și de urgență instituite, în condițiile legii, pentru situația de risc epidemiologic determinată de răspândirea virusului SARS-CoV-2 pe teritoriul României, precum și pentru o perioadă de 60 de zile de la data încetării stării de alertă sau de urgență, pentru personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare publice sau din structurile acestora, după caz, inclusiv pentru personalul de specialitate din structurile paraclinice medico-sanitare, implicat direct în transportul, echiparea, evaluarea, diagnosticarea și tratamentul pacienților diagnosticați cu COVID-19, mărimea sporului este de la 75% până la 85% din salariul de bază, cu excepția personalului de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile de

ambulanță publice pentru care mărimea sporului este de 80%;(la 04-12-2020, Punctul 9. din Litera A. ,

ARTICOLUL UNIC , Anexa nr. 2 a fost modificat de Punctul 3, ARTICOLUL UNIC din HOTĂRÂREA nr. 1.035 din 27 noiembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1179 din 04 decembrie 2020)

10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie „Prof. dr. Marius Nasta“ București, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular „Foișor“ București, din secții și compartimente cu paturi de TBC, TBC osteoarticular, TBC genital, TBC ganglionar, din laboratoarele sau compartimentele care deservește aceste paturi, din secții care au în custodie persoane private de libertate cu TBC, din cabinetele de consultații TBC și dispensarele medicale de pneumoftiziologie (TBC);

11. personalul din structurile de cercetare care lucrează în unități de pneumoftiziologie, Institutul de Pneumoftiziologie „Prof. dr. Marius Nasta“ București și Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular „Foișor“ București;

12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele de bacteriologie BK, în laboratoarele de cercetare care manipulează culturi vii de BK, în compartimentele de producere a vaccinurilor BCG sau a altor produse de degradare a BK;

13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC);

14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile sau compartimentele cu paturi în care sunt îngrijiți bolnavi de HIV/SIDA, laboratoarele ce deservește aceste paturi și structura de spitalizare de zi HIV/SIDA și din secțiile care au în custodie persoane private de libertate cu HIV/SIDA;

15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele medicale, care lucrează teste HIV/SIDA;

16. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile de primire a urgențelor - UPU-SMURD și UPU;

17. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de ATI și de terapie intensivă.

B. Spor de la 50% până la 75% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile care acordă servicii în specialitatea genetică medicală, secții/compartimente cu paturi, structuri paraclinice, cabinete medicale în specialitatea genetică medicală;

2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile și compartimentele cu paturi din specialitățile psihiatrie și psihiatrie pediatrică/neuropsihiatrie infantilă;

3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și compartimentele paraclinice și din structurile de primire a urgențelor din spitalele de psihiatrie;

4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul Institutului Național de Hematologie Transfuzională „Prof. dr. C.T. Nicolau“ București și din centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București și din cadrul Centrului de transfuzie sanguină al Ministerului Apărării Naționale;
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială în profil psihiatrie;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din CPU;
7. statisticienii/registratorii medicali din cadrul serviciilor de ambulanță;
8. medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfășoară activitate în blocul operator;
9. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar încadrat în blocul operator;
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale;
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi în domeniile: recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară, recuperare neurologică și recuperare medicală neurologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC);
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi la nivelul cărora se efectuează transplant de organe, țesuturi sau celule de origine umană, din laboratoarele sau compartimentele care deservește aceste paturi, precum și personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care asigură prelevarea și transportul organelor, țesuturilor/celulelor de origine umană prelevate;
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unități de urgențe neurovasculare;
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de cardiologie intervențională și radiologie intervențională.

C. Spor de la 35% până la 50% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitalele de psihiatrie, altul decât cel prevăzut la lit. B pct. 2 și 3, precum și personalul din structurile de cercetare științifică ale spitalelor de psihiatrie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de psihiatrie și psihiatrie pediatrică/neuropsihiatrie infantilă, precum și personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele/centrele de sănătate mintală;
3. personalul auxiliar sanitar care transportă cadavre pentru serviciile de anatomie patologică și medicină legală;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități de dializă;

5. personalul din structurile de cercetare științifică din unități de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară și recuperare neurologică, cu excepția personalului prevăzut la lit. B pct. 11;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de îngrijiri paliative;
7. personalul de specialitate medico-sanitar încadrat în punctele/unitățile de transfuzii sanguine din spitale;
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de endoscopie intervențională/terapeutică;
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică;
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de hematologie care derulează programul de oncologie, pentru tratarea bolnavilor cu afecțiuni oncohematologice;
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în structura de spitalizare de zi din cadrul institutelor de oncologie, precum și în structura de spitalizare de zi în specialitatea oncologie medicală și radioterapie, HIV-SIDA;
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în laboratoare de radioterapie;
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de terapie acută;
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neurologie, neurologie pediatrică și neurochirurgie;
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care acordă asistență medicală persoanelor private de libertate din centrele de reținere și arestare preventivă, unde există riscul expunerii la afecțiuni infectocontagioase (HIV/SIDA, TBC, BK etc.).

D. Spor de până la 50% din salariul de bază:Comitetul director din Spitalul Tichilești - leprozerie, unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie „Prof. dr. Marius Nasta“ București, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular „Foișor“ București, Institutul Național de Hematologie Transfuzională „Prof. dr. C.T Nicolau“, centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București, serviciile de ambulanță, spitalele de psihiatrie, unitățile de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară și recuperare neurologică, institutele de medicină legală, unitățile de asistență medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC), psihiatrie.

Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative la nivel de unitate/sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă pe grup de unități/sector și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

Anexa nr. 3 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează

I. Spor pentru condiții periculoase

A. Spor de la 12% până la 15% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și secțiile de cercetare care execută cercetări chimice, fizico-chimice, sinteze chimice, analize instrumentale în stațiile-pilot și micropilot, în vederea obținerii unor noi substanțe;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și compartimentele de cercetări și determinări biologice, fizico-chimice, farmacotoxicologice, imunochimice, serologice, inframicrobiologice, microbiologice, virusologice și biochimice;
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, laboratoarele și compartimentele pentru cercetarea, producerea și controlul serurilor și vaccinurilor;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează neprotejat cu lasere de mare putere;
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, compartimentele și cabinetele de dermatovenerologie, unde se tratează boli transmisibile;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele de boli infecțioase;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din sterilizare;
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele de explorări funcționale;
9. personalul de specialitate medico-sanitar care lucrează în compartimentul de supraveghere epidemiologică și control boli transmisibile din cadrul direcției de sănătate publică;
10. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică din laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care desfășoară activități specifice în unități sau sectoare industriale cu condiții periculoase sau vătămătoare;
11. personalul de specialitate medico-sanitar din secții, laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care lucrează peste 50% din timpul normal de lucru în unități sau sectoare industriale cu condiții deosebite.

B. Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din preventoriile de pneumoftiziologie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu animale de experiență care prezintă pericol de contaminare;
3. personalul auxiliar sanitar care deservește crescătoriile și depozitele de animale de experiență;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele și compartimentele de tehnică dentară;
5. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele de tratare și valorificare a nămolurilor reziduale unde există pericol de contaminare;
6. personalul din secțiile, laboratoarele, colectivele și nucleele de cercetare de neuropsihomotori și neuromotori;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu aparate de electroterapie ce produc radiații electromagnetice, hidroterapie;
8. personalul auxiliar sanitar din spălătorii, călcătorii și crematorii;
9. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care lucrează permanent la dezinsecție, dezinsecție și deratizare.

C. Spor de 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoare și compartimente de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
2. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul compartimentului evaluarea factorilor de risc din mediul de viață și muncă și din compartimentul de promovare a sănătății și educație pentru sănătate din cadrul departamentului de supraveghere în sănătate publică al direcției de sănătate publică.

II. Spor pentru condiții vătămătoare

A. Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu nămol sau hidrogen sulfurat;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare din rețeaua Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Serviciului de Informații Externe, Centrul Medical al Serviciului de Telecomunicații Speciale și Centrul Medical al Serviciului de Protecție și Pază, din rețeaua sanitară a Administrației Naționale a Penitenciarelor, care lucrează în locuri de muncă aflate sub acțiunea câmpurilor electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători de radiodifuziune, televiziune, emițători pentru comunicații, stație de radiolocație, instalații de curenți de înaltă frecvență, stațiile de radio de US și UUS, radioreleele în unde metrice, decimetrice, centimetrice, radiogoniometrele și stațiile de bruiaj;
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar are își desfășoară activitatea în cadrul direcțiilor de sănătate publică în care funcționează instalații care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători pentru comunicații, instalații de microunde, instalații de curenți de înaltă frecvență sau stații de bruiaj;
4. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care manipulează deșeuri toxice.

B. Spor de 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în cadrul laboratoarelor de analize fizico-chimice și în stațiile de clorinare, precum și personalul care recoltează și manipulează probe de ape reziduale și nămoluri.

C. Spor de 5% din salariul de bază:

1. personalul mediu sanitar care lucrează cu aparate de fototerapie, respectiv ultraviolet, vizibil și infraroșu;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele sau compartimentele de microproducție de medicamente, respectiv pulberi, chimicale.

Anexa nr. 4 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru condiții grele de muncă acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții grele de muncă beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de la 10% până la 15% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care acordă asistență medicală în subteran, pe platforme marine, pe nave militare sau pe nave ale Ministerului Afacerilor Interne și pe nave de pescuit oceanic;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care deservește termobarocamerele și termobarocamera cu decompresie explozivă.

Anexa nr. 5 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru condiții periculoase acordat personalului care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC Personalul care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații în condiții periculoase beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de până la 30% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea cu surse de radiații ionizante sau generator de radiații, diferențiate pe categorii de risc, astfel:
 - a) 10% la categoria I;
 - b) 15% la categoria a II-a;
 - c) 20% la categoria a III-a;

- d) 30% la categoria a IV-a;
- 2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații, diferențiat pe categorii de risc radiologic astfel:
 - a) 10% la categoria I;
 - b) 15% la categoria a II-a;
 - c) 20% la categoria a III-a;
 - d) 30% la categoria a IV-a.

Anexa nr. 6 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea în unitățile sanitare cu specific deosebit, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC Personalul care își desfășoară activitatea în unitățile sanitare cu specific deosebit beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Personalul de specialitate medico-sanitar, auxiliar sanitar și comitetul director încadrat în unitățile sanitare cu specific deosebit

A. Spor de la 12% până la 15% salariul de bază:

1. spitalele orașenești Lupeni și Vulcan;
2. Spitalul de Urgență Petroșani;
3. Spitalul de Boli Cronice Petrila;
4. Centrul de Sănătate Sulina;
5. Spitalul „Prof. dr. Constantin Angelescu“ București;
6. structura de asistență medicală a Serviciului de Informații Externe;
7. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulatoriu din subordinea Ministerului Justiției;
8. Spitalul de Urgență Floreasca;
9. Spitalul Universitar de Urgență București;
10. penitenciare - spital și cabinete medicale din unitățile penitenciare;
11. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare Medico-Militară „Cantacuzino“;
12. Spitalul Universitar de Urgență Militar Central „Dr. Carol Davila“ București.

B. Spor de 10% din salariul de bază:

1. Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan“ București;
2. Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională ORL „Prof. dr. Dorin Hociotă“ București;
3. Institutul Național de Hematologie Transfuzională „Prof. dr. C.T. Nicolau“ București;
4. centrele de transfuzie sanguină regionale, județene și al municipiului București;
5. Institutul Național de Medicină Legală „Mina Minovici“ București;

6. institutele de medicină legală;
7. Spitalul Universitar de Urgență Elias București;
8. Centrul Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu și Medicină Preventivă din subordinea Academiei Române;
9. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulator „Academician Ștefan Milcu“;
10. Centrul de Medicină Preventivă al Ministerului Apărării Naționale;
11. Centrul de Transfuzie Sanguină al Ministerului Apărării Naționale;
12. Centrul de Medicină Navală;
13. Institutul Național de Medicină Aeronautică și Spațială „General doctor aviator Victor Anastasiu“;
14. Institutul Național de Endocrinologie „C.I. Parhon“ București;
15. Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă;
16. Structurile medicale operaționale din Statul Major al Apărării;
17. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament al Serviciului Român de Informații.

Anexa nr. 7 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru personalul care lucrează în unități sanitare aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care lucrează în unități sanitare aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, **de până la 20% din salariul de bază**, după cum urmează:

I. Criterii de clasificare a localităților izolate, situate la altitudine și în Delta Dunării, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, în care funcționează unități sanitare publice sau unități de asistență medico-sociale:

1. localități cu drum principal nemodernizat;
2. localități unde nu sunt posibilități de cazare asigurate prin grija unității sanitare sau a unității de asistență medico-sociale pentru personalul nelocalnic;
3. localități unde parcurgerea distanței până la unitatea sanitară publică sau unitatea de asistență medico-socială cu mijloacele de transport existente se face într-un timp mai mare de o oră;
4. localități în care au rămas neocupate posturile vacante de medici aparținând unităților sanitare publice sau unității de asistență medico-sociale după organizarea a două concursuri succesive în anul precedent;

5. localități în care numărul de medici din unitățile sanitare publice sau din unitățile de asistență medico-sociale este sub 50% din cel normat, iar medicii/personalul de specialitate existent preiau și o parte din sarcinile ce revin posturilor vacante;

6. localități amplasate în zone de munte la peste 800 m altitudine sau în Delta Dunării în zone greu accesibile;

7. localități în care aprovizionarea personalului cu cele necesare traiului curent este greoaie și se face la intervale mari de timp.

II. Condițiile de acordare, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului ce se acordă personalului care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare publice sau în unități de asistență medico-sociale aflate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate:

1. pentru activitatea desfășurată potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare sau unități de asistență medico-sociale situate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate, pentru care sunt îndeplinite cel puțin 3 dintre criteriile de clasificare prevăzute la pct. I, personalul beneficiază de sporul **de până la 20%**, dar care nu poate fi mai mic **de 15% din salariul de bază;**

2. sporul se acordă personalului care locuiește în localitatea în care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă, cel puțin 5 zile săptămânal.

III. Localitățile în care funcționează unități sanitare aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate "Sănătate".

Anexa nr. 8 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebite cum ar fi stres sau risc, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. h) de la cap. II din anexa nr. II

la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările

ulterioare **ARTICOL UNIC** Personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebite cum ar fi stres sau risc beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. h) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

A. Spor de la 12% până la 15% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi din specialitățile: traumatologie vertebro-medulară și neuromotorie, chirurgie cardiovasculară, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie toracică, ortopedie și traumatologie, chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, chirurgie și ortopedie pediatrică, hematologie, chirurgie generală, urologie;

2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Institutul Național de Sănătate Publică;
3. personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele medicale organizate în grădinițe, școli și unitățile de învățământ superior;(la 08-08-2018, Punctul 3. din Litera A. ,
ARTICOLUL UNIC , Anexa nr. 8 a fost modificat de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din HOTĂRÂREA nr. 589 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 693 din 08 august 2018)³¹.
1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din creșe;(la 08-08-2018, Litera A. din ARTICOLUL UNIC , Anexa nr. 8 a fost completată de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din HOTĂRÂREA nr. 589 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 693 din 08 august 2018)
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de transport neonatal specializat;
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care asigură urgențele medico-chirurgicale de gradele 0 și 1 până la restabilirea funcțiilor vitale ale pacienților, încadrat în spitalele județene de urgență și în spitalele de urgență din centrele universitare;
6. personalul de specialitate medico-sanitar din laboratoarele de angiografie;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitale de boli cronice;
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente cu paturi de boli cronice;
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de medicină internă, pneumologie, cardiologie, recuperare cardiologică, diabet zaharat, nutriție și boli metabolice, gastroenterologie, recuperare respiratorie.
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de otorinolaringologie (ORL), oftalmologie, chirurgie orală și maxilofacială;
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de recuperare, medicină fizică și balneologie și reumatologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare de recuperare, medicină fizică și balneologie;
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de pediatrie;
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmării) din cadrul Ministerului Apărării Naționale sau din cadrul Ministerului Afacerilor Interne;
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Centrul de medicină preventivă al Ministerului Apărării Naționale;
16. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmării) din cadrul Serviciului Român de Informații;

17. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă și sănătate publică a Serviciului Român de Informații;
18. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din compartimente cu paturi postoperator;
19. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de obstetrică-ginecologie;
20. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de nefrologie;
21. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de endocrinologie;
22. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială;
23. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile/cabinetele de expertiză și recuperare a capacității de muncă;
24. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din camera de gardă, inclusiv triajul pacienților;
25. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din farmaciile cu circuit închis pentru activitatea de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice;
26. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă din cadrul Centrului Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu și Medicină Preventivă din subordinea Academiei Române;
27. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de geriatrie și gerontologie;
28. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de alergologie și imunologie clinică și medicina muncii.

B. Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de neuropsihomotori;
2. personalul de specialitate medico-sanitar numit și autorizat să îndeplinească atribuții de șef de unitate nucleară, responsabil cu radioprotecția și responsabil cu gestiunea surselor nucleare, pe timpul cât execută aceste atribuții;
3. personalul de specialitate medico-sanitar din farmaciile cu circuit închis aflate în unitățile sanitare care derulează programe naționale de sănătate.

C. Spor de la 5% până la 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate, cu excepția ambulatoriilor de stomatologie și a cabinetelor medicale de specialitate care au fost nominalizate în alte anexe;
2. asistenții medicali comunitari și mediatorii sanitari.

D. Spor de până la 5% din salariul de bază:

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitalele de urgență.

Nivelul sporurilor în cadrul procentelor stabilite în prezenta anexă, pe categorii de personal și locuri de muncă, se stabilește de conducerea unități

sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate semnatare ale prezentului contractului colectiv de muncă și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art. 3. În situația în care unele categorii de personal, datorită specificului activității, își desfășoară activitatea în locuri de muncă care se regăsesc în una sau mai multe grupe, vor beneficia de un singur spor aferent fiecărei grupe, și anume de cel mai mare.

Art. 4. În situația în care unele categorii de personal, datorită specificului activității, își desfășoară activitatea în locuri de muncă care se regăsesc în una sau mai multe grupe, vor beneficia de un singur spor aferent fiecărei grupe, și anume de cel mai mare.

Art. 5. (1) Sporul pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă potrivit buletinelor de determinare prin expertizare a locurilor de muncă ce se eliberează pe baza următoarelor criterii:

- a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;
- b) gradul de creștere a indicilor de morbiditate la locurile de muncă respective;
- c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.

(2) Buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă se eliberează de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică și se avizează de inspectoratele teritoriale de muncă, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal.

(3) Buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă pentru unitățile sanitare din rețeaua Ministerului Apărării se eliberează de compartimentul de specialitate din cadrul acestui minister, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal.

Art. 6. La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate se vor avea în vedere următoarele criterii:

- a) riscul de îmbolnăvire și de accidentare;
- b) solicitarea nervoasă;
- c) indicii de morbiditate.

Art. 7. La acordarea sporului pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase, condiții periculoase sau vătămătoare s-au avut în vedere următorii factori care determină încadrarea locului de muncă în una dintre cele trei categorii:

- a) natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;

- b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
- c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;
- d) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații;
- e) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;
- f) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;
- g) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, care pot duce la uzura prematură a organismului.

Art. 8. (1) În toate cazurile în care se menționează personalul din unități, secții, compartimente etc. se va înțelege întregul personal al unităților, secțiilor, compartimentelor etc. respective.

(2) În celelalte cazuri când se menționează personalul de specialitate medico-sanitar, personalul de specialitate din compartimentele paraclinice medico-sanitare, personalul din activitatea de cercetare, personalul auxiliar sanitar etc. se înțelege numai personalul cuprins în categoriile respective conform nomenclatorului de funcții în vigoare.

Art. 9. În unitățile care au în structură secții sau compartimente de diferite profiluri se acordă spor numai personalului care lucrează permanent în secțiile sau compartimentele prevăzute în anexele 1-8 (TBC, boli infecțioase, psihiatrie, neuropsihiatrie infantilă, sanatorii, preventorii etc.).

Art. 10. Beneficiază de spor conform prezentului regulament întregul personal care lucrează în secțiile și compartimentele exterioare care au sediul separat de unitatea cu personalitate juridică cu profil de TBC, SIDA, boli infecțioase, psihiatrie, neuropsihiatrie infantilă, sanatorii, preventorii etc.

Art. 11. Personalul altor unități, precum și personalul din alte compartimente din aceeași unitate, care își desfășoară activitatea la unul dintre locurile de muncă prevăzute în anexele 1-8, beneficiază de sporul prevăzut la locurile de muncă respective, proporțional cu timpul cât prestează activitate la aceste locuri de muncă.

Art. 12. Personalul didactic medical sau farmaceutic care asigură activitate prin integrare clinică la locurile de muncă prevăzute în anexele 1-8 beneficiază de spor proporțional cu timpul cât desfășoară activitate la aceste locuri de muncă.

Art. 13. Personalul care în cadrul programului normal de muncă își desfășoară activitatea fracționat la mai multe locuri de muncă prevăzute în anexele 1-8, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcție de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidența timpului lucrat efectiv (în ore și în zile) în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum și certificarea efectuării acestuia se face de către șeful fiecărui compartiment (secție, laborator, formație de lucru, serviciu, birou etc.).

Art. 14. Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea aceleiași cotei procentuale asupra salariului de bază în luna respectivă, tuturor salariaților

corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în anexele 1-8

Art. 15. Nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă se face de către șeful ierarhic superior și se aprobă de comitetul director, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contractului colectiv de muncă.

Art. 16. Sporurile prevăzute în anexele 1-8, se plătesc cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contractului colectiv de muncă.

Art. 17. - (1) Sporurile pentru condiții de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată, conform contractului individual de muncă, în cadrul programului normal de lucru.

(2) Sporurile pentru condiții de muncă nu se acordă pentru activitatea prestată în afara programului normal de lucru, respectiv pentru ore suplimentare sau gărzile organizate pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara programului de lucru de la norma de bază.

Art. 18. Unitățile vor lua toate măsurile necesare care să conducă la îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru toate categoriile de personal, raportând anual consiliului consultative asupra acțiunilor întreprinse, a fondurilor cheltuite și rezultatelor obținute.

ANEXA 5

Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru și alimentația de protecție care se acordă în mod obligatoriu

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicina legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi - 6 ore/zi
2. Personalul care lucrează în activitățile deradiologie-imagistică medicală și roentg enterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități - 6 ore/zi
3. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică - 7 ore/zi
4. Medicii din unitățile publice din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică - 7 ore/zi
5. Personalul sanitar cu pregătire superioară din unitățile publice din sectorul sanitar - 7 ore/zi

6. Personalul sanitar mediu și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale - 7 ore/zi
7. Personalul sanitar mediu 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 anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie:	1/2 l lapte/zi/persoană
3.	Stații de sterilizare:	1/2 l apă minerală/zi/persoană
4.	Deratizare, dezinfecție, dezinsecție	1/2 l apă minerală/zi/persoană
5.	Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanșare	1/2 l apă minerală/zi/persoană
6.	Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale, spălătorie, bucătărie.	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.	Centrală termică	1 l apă minerală/zi/persoană

NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPPLEMENTAR pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității

CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:

- a) dezinsecție, dezinsecție, deratizare;
- b) crematoriul din unități sanitare;
- c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie și copii debili mintal;
- d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
- e) șoferii care lucrează pe autovehicule între 2,1 - 4,0 t
- f) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.

2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.

3. Personalul sanitar mediu 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.

6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).

7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

8. Personalul care execută lucrări de multiplicare cu aparatură (xerox, heliograf etc.) - activitate permanentă.

9. Personalul care lucrează la exploatarea aparaturii telex - activitate permanentă.

CAPITOLUL 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.

2. Personalul care lucrează în:

- a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile
- b) ergoterapie 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. Șoferii care lucrează pe autovehicule între 4,1 - 7 t, microbuze și autoturisme.

8. Personalul sanitar mediu și auxiliar care lucrează cu copii în creșe.

9. Personalul care lucrează pe videocalculatoare, activitate permanentă.

10. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru.

11. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

12. Personalul sanitar mediu și auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.

CAPITOLUL 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.

3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitatea permanentă.

5. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.

6. Personalul care lucrează la fizio-electro-maso-termo-balneo-kineto-terapie.

7. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul deoperator și blocul de nașteri.

CAPITOLUL 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.

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 confecționează, 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 neuropsihiatrie.

8 Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator și blocul de nașteri.

CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.

2. Personalul sanitar mediu și auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de neurochirurgie și arși.

3. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, copii debili mintal și recuperare neuropsihomotorie.

4. Personalul sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, hemodializă.

5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, hemodializă, UPU, CPU.

6. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează pe ambulanțe și șalupe de ambulanță, pentru asigurarea asistenței medicale de urgență, transport sanitar în teren, precum și operatorii – registratorii de urgență.

CAPITOLUL 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar

1. Personalul care își desfășoară activitatea în:

a) unități nucleare de categoria I de risc radiologic;

b) unități nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

CAPITOLUL 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

2. Personalul din leprozerii.

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

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

5. Personalul care își desfășoară activitatea în:

a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;

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

NOTĂ:

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

SALARIILE DE BAZĂ, TRANSELE DE VECHIME ÎN MUNCĂ, GRADATIILE

I. Salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzuți în anexa II – Familia ocupațională de funcții bugetare sănătate și asistența socială din Legea -cadru nr.153/2017

1. Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade și gradatii

2. Salariile de bază prevăzute în anexele I-VIII din legea-cadru pentru funcțiile de execuție sunt la gradatia 0

3. Fiecarei funcții, fiecărui grad/treapta profesional prevăzuți în anexă îi corespund cele 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în munca.

4. Tranșele de vechime în munca, în funcție de care se acordă cele 5 gradații precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradatie și incluse în aceasta, sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 la 5 ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzute în anexele la prezenta lege cu cota procentuală 7,5%, rezultând noul salariu de bază

- gradația 2 - de la 5 la 10 ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzute în anexele la prezenta lege cu cota procentuală 5%, rezultând noul salariu de bază;

- gradația 3 - de la 10 la 15 ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzute în anexele la prezenta lege cu cota procentuală 5%, rezultând noul salariu de bază

- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzute în anexele la prezenta lege cu cota procentuală 2,5%, rezultând noul salariu de bază

- gradația 5 - peste 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzute în anexele la prezenta lege cu cota procentuală 2,5%, rezultând noul salariu de bază

5. Gradația obținută se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă

6. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în munca, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

7. Pentru personalul nou încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin.(4) corespunzător gradatiei detinute.

PROCEDURA CERCETĂRII DISCIPLINARE PREALABILE ȘI FIȘA DE ATRIBUȚII ȘI NORMATIVE DE PERSONAL

I. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

A. 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 audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă. Audierea 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 și sindicatului din care face parte salariatul. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.
4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți, sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentantul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de aparator.
5. După prima audiere 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 aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.
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.
10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărărilor 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 avocat sau/și de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

11. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, inclusiv avertismentul scris, nu poate fi dispusă fără o cercetare disciplinară prealabilă.

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.

B. Normativele de personal sunt cele cuprinse în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1224/2010 privind aprobarea normativelor de personal, cu modificările și completările ulterioare.

Fișa-cadru a postului și normativele de personal vor fi întocmite și pot fi modificate cu acordul scris al sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Atribuțiile concrete privind activitatea salariaților vor fi stabilite la nivelul fiecărei unități sanitare, potrivit fișei postului, ținând cont de actele normative în vigoare cu acordul scris al sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ANEXA 9

ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE

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

MATERIALE IGIENICO-SANITARE

a) se acordă întregului personal

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

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal

- instalator sanitar
- spălătoareasă
- personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale
- personalului de la rampa de gunoi
- personalului de curățenie

HĂRȚUIREA SEXUALĂ

SECTIUNEA I-Hartuirea sexuala

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 hărțuitorului.

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 întemeiată 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, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.

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

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 plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la

investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

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

13. Unitatea și/sau sindicatul au dreptul să inițieze o investigație și în absența unei plângeri scrise, dacă are motive să considere că are loc un act de hărțuire sexuală.

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

SECTIUNEA II -Hartuire psihologica (mobbing)

Prin hartuire psihologica se intelege 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 personalitatea,demnitata sau integritatea fizica ori psihologica a unei persoane.

1.Se considera a fi hartuire psihologica la locul de munca(mobbing)fara a fi enumerate exhaustiv ,urmatoarele:

a)existenta unui comportament abuziv,manifestat impotriva unui salariat in mod sistematic,repatat si avand o intindere semnificativa in timp(frecventa comportamentelor de mobing mai mult de o data pe saptamana ,pe o perioada mai mare de sase luni,este considerata valoare-prag pentru diagnoza mobbingului)

b)acte de hartuire ce violeaza personalitatea,demnitata sau integritatea fizica/mentala a individului ,hartuirea determinand degradarea substantiala a mediului de lucru,atragand dupa sine posibilitatea (in cele mai multe cazuri)unei demisii fortate

c)orice forma de discriminare la locul de munca ,ce incalca principiile egalitatii de sanse constand intr-un comportament repetat si anormal fata de un salariat sau un grup de salariati care este de natura sa genereze un risc pentru respectivii salariati

d)comportament anormal ce vizeaza un salariat si care tinde la victimizarea ,umilirea ,diminuarea respectului de sine sau amenintarea acestuia.

2.Angajatorul va include hartuirea psihologica pe agenda sesiunii de instruire a Personalului

3.Angajatorul impreuna cu reprezentantii sindicatelor vor oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de hartuire psihologicasi,in cazul confirmarii actului de hartuire ,vor propune masuri disciplinare corespunzatoare .Acesta pot merge de la avertisment pana la transferul hartuitorului.

4.Procedura privind sesizarea,investigarea si solutionarea cazurilor de hartuire psihologica se realizeaza in conformitate cu prevederile punctelor 4-12 din Sectiunea I

SECTIUNEA III -Prevenirea discriminarii

- 1.Uniunea sindicala desemneaza in cadrul organizatiilor sindicale afiliate din unitatile sanitare ,reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati la locul de munca.
- 2.Reprezentantii sindicali desemnati primesc de la persoanele care se considera discriminate sesizari/reclamatii,aplica procedurile de solutionare a acestora si solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor
- 3.Opinia reprezentantilor sindicali din unitati cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati la locul de munca ,se mentioneaza in mod obligatoriu in raportul de control privind respectarea prevederilor legii202/2002.
- 4.Angajatii au dreptul ca,in cazul in care se considera discriminati sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau impotriva lui,daca acesta este direct implicat ,si sa solicite sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca.
- 5.Organizatiile sindicale au un interes legitim in respectarea principiului egalitatii de sanse si pot ,la cererea persoanelor discriminate , reprezinta/asista in cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

ANEXA 11

Procedura privind protectia salariatilor din sanatate impotriva agresiunilor la locul de munca

Procedura are la baza cel putin urmatoarele prevederi:

1. Toate agresiunile fizice la locul de munca,in timpul programului de munca,impotriva angajatilor din Sanatate sunt considerate accidente de munca,beneficiind de un tratament corespunzator
2. a)Salariatii beneficiaza de sprijinul unitatii in cercetarile si procesele legate de agresiunile carora le au cazut victim
b)Plangerea impotriva agresorilor este inaintata de catre unitate,salariat sau impreuna
c) Angajatorii raspund patrimonial ,potrivit legii civile pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de munca sau bolilor profesionale,in masura in care daunele nu sunt acoperite integral prin prestatiile asigurarilor sociale de stat
3. Pentru a asigura protectia salariatilor,comitetele de securitate si sanatate in munca de la nivelul unitatilor au obligatia de a elabora Planul de masuri privind protectia salariatilor impotriva agresiunilor
4. Elaborarea caietelor de sarcini pentru achizitia serviciilor de paza si protective se realizeaza cu respectarea Planul de masuri privind protectia salariatilor impotriva agresiunilor.
5. a)Toate agresiunile fizice si verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate si vor fi puse la dispozitie la cerere

b) Respectarea programului de vizita si a regulilor privind accesul altor persoane in unitatile sanitare este parte integranta a masurilor de protectie a salariatilor.

c) In toate unitatile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate in stare de ebrietate sau sub influenta bauturilor alcoolice, cu exceptia celor prezentati in calitate de pacienti sau pentru stabilirea alcolemiei

6. a) Amenintarea savarsita nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directa conta unui medic, asistent medical, sofer de autosanitar, ambulantier sau oricarui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amenda

b) Lovirea sau orice acte de violenta savarsite impotriva persoanelor prevazute la punctul 6(a), aflate in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 3 ani.

c) Vatarea corporala savarsita impotriva persoanelor prevazute la punctul 6(a) aflate in exercitiul functiunii ori fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepseste cu inchisoare de la 3 ani la 12 ani.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]