MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

ROMÂNIA

MINISTERUL TRANSPORTURILOR
SPITALUL CLINIC NR. 1, CF
WITTING BUCUREȘTI
INTRARE / IEȘIRE NR 6917
17 LUNA 07 ANUL 2018

Direcția Dialog Social
Nr. 361/D.D.S./12.07.2018

Către: Ministerul Transportului
Domnului Ministru Lucian ȘOVA
Federația SANITAS din România
Domnului Președinte Leonard BĂRĂSCU

17.07.2018
Comp. Justific

MINISTERUL TRANSPORTURILOR
SPITALUL CLINIC NR. 1 CĂI FERATE WITTING BUCUREȘTI
ROMÂNIA

Ref: Înregistrare contract colectiv de muncă

Urmare a adresei dumneavoastră Nr. 616/09.07.2018, prin care ne solicitați înregistrarea **Contractului colectiv de muncă la nivel de Grup de Unități Sanitare din rețeaua proprie a Ministerului Transporturilor pe perioada 2018-2020,** vă comunicăm că înregistrarea acestui contract colectiv de muncă a fost operată sub numărul **361** din data de **12.07.2018.**

Cu deosebită considerație,

Serghei Mesaroș
Director

ROMÂNIA
DIRECȚIA DIALOG SOCIAL
MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Bulevardul Magheru nr. 31, Sector 1, București
E-mail: cds@dialogsocial.gov.ro
Website:www.dialogsocial.gov.ro

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA
ÎMPREUNĂ SUNTEM MAI PUTERNICI

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA
SECRETARIAT
INTRARE Nr. 617
IEȘIRE
Ziua 03 Luna 07 Anul 2018

AFILIATĂ LA CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR LIBERE DIN ROMÂNIA - FRĂȚIA ȘI INTERNAȚIONALA SERVICIILOR PUBLICE

ÎMPUTERNICIRE

Subscrisa, Federaţia SANITAS din România, împuterniceşte pe dna POPOVICI Denisa – preşedinte Uniunea Sindicatelor din Spitalele C.F.R., să depună pentru înregistrare şi să ridice CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ la nivel de grup de unităţi sanitare din reţeaua sanitară a Ministerului Transporturilor pe perioada 2018-2020.

Menţionăm ca dna POPOVICI Denisa se legitimează cu C.I. seria: RT nr. 876120, eliberat de S.P.C.E.P. sector 1.

PREŞEDINTE,
Leonard BĂRĂSCU

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA PREȘEDINTE

Str. Ing. Emil Balaban, nr. 14, sector 1,
Cod poștal 010526, București, România
Telefon: +4(0) 021.313.09.50
Fax: +4(0) 021.315.80.65
E-mail: office@federatiasanitas.ro
Website: www.federatiasanitas.ro

OPIS

1. Cerere înregistrate CCM la Ministerul Muncii și Justiției Sociale nr. 616/03.07.2018 – **1 pag.**
2. Cerere MT listă cuprinzând uniuățile sanitare din subordinea MT 41/25.06.2018 – **1 pag.**
3. Direcția medicală MT - listă cuprinzând uniuățile sanitare din subordinea MT – 25941/27.06.2018 - **2 pag.**
4. Adresă MT către Federația Sanitas pt. Desemnare reprezentanți negociere CCM -22840/06.06.2018 – **1 pag.**
5. Notă Ministrul Transporturilor mumire comisie negociere CCM – 22747/06.06.2018 – **2 pag.**
6. Adresă Federația Sanitas comisie negociere CCM – 473/2205.2018 – **1 pag.**
7. Mandat USSCFR pentru Federația Sanitas de negociere și semnare CCM – 33/14.05.2018 – **1 pag**
8. Reprezentativitate Federația Sanitas – S. C. 488/2016 – **2 pag.**
9. Copie registru special al Federațiilor pentru USSCFR – 573/BIRP/20.03.2017 – **7 pag.**
10. Reprezentativitate USSCFR - S.C. 539/28/04/2016 – **2 pag.**
11. Sentință civilă USSCFR – componență BEX S.C. 26 FED/07.08.2015 – **2 pag.**
12. Proces – verbal negociere CCM – 27.06.2018 – **3 pag.**
13. Anexa 1 la Proces – verbal negociere CCM nominalizare Comisie Paritară – 27.06.2018 - **1 pag.**
14. CCM la nivel de grup de unități sanitare din rețeaua proprie a Ministerului Transporturilor – pe prioada 2018-2020 – **80 pag.**

Total 106 pagini - Dosar CCM la nivel de grup de unități sanitare din rețeaua proprie a Ministerului Transporturilor pe perioada 2018 - 2020.

0752278305

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA
ÎMPREUNĂ SUNTEM MAI PUTERNICI

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA
SECRETARIAT
INTRARE / IEȘIRE Nr. 616
Ziua 03 luna 07 An 2018

AFILIATĂ LA CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR LIBERE DIN ROMÂNIA - FRĂȚIA ȘI INTERNAȚIONALA SERVICIILOR PUBLICE

M.M.J.S. - D.D.S.
Nr. 361
Data 09.07.2018

Către

Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale

<u>În atenţia dlui SERGHEI MESAROŞ – director Direcţia dialog social</u>

Subscrisa, Federaţia SANITAS din România, reprezentată legal prin Preşedinte Leonard Sorin BĂRĂSCU, organizaţie sindicală reprezentativă la nivelul sectorului de activitate „Sănătate. Activităţi sanitar-veterinare" (sentință civilă nr. 488/14.04.2016), CUI 5916417, cu sediul în Str. Ing. Emil Balaban, nr.14, sector 1– București, tel/fax 0213158065; 0213138324, având în vedere prevederile Legii nr. 62/2011 (Legea Dialogului Social), art.143, prin prezenta vă înaintăm spre înregistrare CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ la nivel de grup de unităţi sanitare din rețeaua sanitară a Ministerului Transporturilor pe perioada 2018-2020.

Cu consideraţie,

PREȘEDINTE,
Leonard BĂRĂSCU

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA PREȘEDINTE

Str. Ing. Emil Balaban, nr. 14, sector 1, Cod poștal 010526, București, România
Telefon: +4(0) 021.313.09.50
Fax: +4(0) 021.315.80.65
E-mail: office@federatiasanitas.ro
Website: www.federatiasanitas.ro

UNIUNEA SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR
Afiliată Federației SANITAS din România
București, B-dul Marasti, nr.63, sector 1, tel.mob. 0752 278 306 e-mail: undsindcfr@yahoo.com

25941/27.06.2018

41/25.06.2018

Către DIRECȚIA MEDICALĂ
În atenția Domnului Director Viorel CREȚU

În vederea finalizării *Proiectului* de CCM la nivel de grup de unități din rețeaua sanitară a MT (care va fi propus pentru negociere) și anume ANEXA II, Uniunea Sindicatelor din Spitalele CFR *vă solicită lista cuprinzând unitățile sanitare cu personalitate juridică aflate în subordinea, Ministerul Transporturilor, cu denumirea actuală și adresa lor.*

Vă mulțumim.

PREȘEDINTE
DENISA POPOVICI

DOAMNULUI DIRECTOR AL DIRECȚIEI MEDICALE DIN MINISTERUL TRANSPORTURILOR

MINISTERUL TRANSPORTURILOR

ROMÂNIA

DIRECȚIA MEDICALĂ

Nr. 25941
Data: 27.06.2018

Către: UNIUNEA SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR -
Afiliată Federației SANITAS din România

Ref: Lista cuprinzând unitățile sanitare cu personalitate juridică din rețeaua sanitară proprie a Ministerul Transporturilor

Nr. Crt.	UNITATEA SANITRĂ	ADRESA UNITĂȚII SANITARE
1.	Spitalul Clinic CF Nr.2 București	Bd. Mărăști 63, sector1, București
2.	Spitalul Clinic CF Witting București	Calea Plevnei nr. 142-144, sector 6, București
3.	Spitalul Clinic CF Constanța	Bd. 1 Mai nr. 5-7, Constanța
4.	Spitalul Clinic CF Craiova	Str. Știrbei Vodă nr. 6, Craiova
5.	Spitalul Clinic CF Cluj	Str. Republicii Nr.18, Cluj
6.	Spitalul Clinic CF Iași	Str. Garabet Ibrăileanu nr.1, Iași
7.	Spitalul Clinic CF Timișoara	Sp. Tudor Vladimirescu nr. 13-15, Timișoara
8.	Spitalul Clinic CF Oradea	Str. Republicii nr. 56, Oradea
9.	Spitalul General CF Brașov	Bd. 15 Noiembrie nr. 60, Brașov
10.	Spitalul General CF Galați	Str. Alexandru Moruzzi nr. 5-7, Galați
11.	Spitalul General CF Ploiești	Str. Domnișori nr. 93, Ploiești
12.	Spitalul General CF Sibiu	Str. C-tin Noica nr. 20, Sibiu

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SECRETAR GENERAL ADJUNCT ROMÂNIA

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA BIROUL OPERATIV

13.	Spitalul General CF Drobata Turnu Severin	Bd. Carol I nr. 5-7, Drobeta Turnu Severin
14.	Spitalul General CF Pașcani	Str. Mihail Kogălniceanu nr. 24, Pașcani
15.	Spitalul General CF Simeria	Str. Avram Iancu nr.24, Simeria

Cu stimă,

Nicolae Viorel Crețu
DIRECTOR

MINISTERUL TRANSPORTURILOR

ROMÂNIA
1919-2019 · BARBATORIM IMPREUNA

DIRECȚIA COMUNICARE, RELAȚIA CU SINDICATELE, PATRONATELE ȘI ORGANIZAȚIILE NEGUVERNAMENTALE

Nr.25350/2013

Data: 22.06.2018

Către:

FEDERAȚIA SANITAS

DOMNULUI PREȘEDINTE LEONARD BĂRĂSCU

585
22 06 2018

SPITALUL GENERAL CF SIMERIA

DOMNULUI MANAGER AURELIAN ORLANDO BEREHOLSCHI

Ref: negocieri contract colectiv de muncă

Vă informăm că în urma confirmării datei de 27 iunie 2018, ora 11 ca data de începere a negocierilor pentru încheierea noului contract colectiv de muncă la nivelul rețelei sanitare proprii a Ministerului Transporturilor, a fost rezervată sala 29 de la etajul 1, Palatul CFR.

Totodată pentru asigurarea accesului, avem rugămintea să ne informați, la adresa de e-mail dialog.social@mt.ro, până în data de 26 iunie 2018, ora 14.00 dacă au intervenit modificări în componența delegațiilor.

Cu stimă,

Laurențiu Voicu

DIRECTOR

22062018

Bdul Dinicu Golescu nr 38, sector 1, București
Tel: +4 021 316 61 00 Email: petitie@mt.ro
www.mt.gov.ro

MINISTERUL TRANSPORTURILOR · SECRETAR GENERAL ADJUNCT · ROMÂNIA

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA · BIROUL OPERATIV

MINISTERUL TRANSPORTURILOR

ROMÂNIA

DIRECȚIA COMUNICARE, RELAȚIA CU SINDICATELE, PATRONATELE ȘI ORGANIZAȚIILE NEGUVERNAMENTALE

Nr.22840/

Data:06.06.2018

Către:

Federația SANITAS din România

Domnului Preşedinte Leonard Bărăscu

Ref: desemnare reprezentanți negociere contract colectiv de muncă

Vă comunicăm că, în urma aprobării de către conducerea ministerului a Notei nr. 22747/06.06.2018, a fost numită Comisiei de negociere a contractului colectiv de muncă la nivelul rețelei sanitare proprii a Ministerului Transporturilor.

Preşedintele comisiei este domnul Aurelian Orlando Bereholschi, manager Spitalul General CF Simeria (email manager@spitalgeneralcfsimeria.ro, tel 0254260100, fax 0254260105)

În vederea inițierii procedurilor de începere a negocierilor contractului colectiv de muncă la nivelul rețelei sanitare proprii a Ministerului Transporturilor, vă solicităm desemnarea reprezentantului/reprezentanților Federației SANITAS și comunicarea datelor de contact ale acestuia/acestora.

Menționăm totodată că, negocierile vor avea loc la sediul Ministerului Transporturilor la o dată ce vă va fi comunicată ulterior.

Cu stimă,

Laurențiu Voicu

Director

Bdul Dinicu Golescu nr. 38, Sector 1, București
Tel.: +4021-3196100
dialog.social@mt.ro
www.mt.ro

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SECRETAR GENERAL AL MCT ROMÂNIA

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA BIROUL OPERATIV

MINISTERUL TRANSPORTURILOR

ROMÂNIA

DIRECȚIA COMUNICARE, RELAȚIA CU SINDICATELE, PATRONATELE ȘI ORGANIZAȚIILE NEGUVERNAMENTALE

Nr. 22747 /

Data: 06.06.2018

APROB

MINISTRU

LUCIAN ȘOVA

NOTĂ

Federația Sanitas, prin adresa nr 473/22.05.2018, înregistrată la Registratura MT cu numărul 21257/23.05.2018, a solicitat conducerii ministerului, în conformitate cu dispozițiile din Legea nr 62/2011 - legea dialogului social, organizarea negocierilor contractului colectiv de muncă la nivelul grupului de unități din rețeaua sanitară a Ministerului Transporturilor.

Solicitarea Federației Sanitas intervine ca urmare a faptului că precedentul contract colectiv de muncă urmează să înceteze a-și produce efectele în luna iunie 2018.

Negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul rețelei sanitare proprii a Ministerului Transporturilor, încheiat pentru perioada 2015-2017, au fost realizate de comisia de negociere desemnată în baza Notei nr 17039/24.04.2015.

În urma consultării Direcției Medicale, prin adresa nr. 21257/05.06.2018 a fost comunicată componența Comisiei de negociere a contractului colectiv de muncă la nivelul rețelei sanitare proprii a Ministerului Transporturilor.

Având în vedere aspectele menționate mai sus, am elaborat prezenta Notă privind componența și împuternicirea Comisiei de negociere a contractului colectiv de muncă la nivelul rețelei sanitare proprii a Ministerului Transporturilor, în vederea negocierii și semnării contractului colectiv amintit, pe care o supunem analizei și aprobării dumneavoastră:

Comisia de negociere

Președinte - Bereholschi Aurelian Orlando - manager Spital CF Simeria

Membru - Ec. Șerbănescu Carmen - manager Spital General CF Galați

Membru - dr. Coldea Liliana - manager Spital General CF Sibiu

Bdul Dinicu Golescu nr. 38, Sector 1, București
Tel.: +4021-3196100
relpub@mt.ro
www.mt.ro

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ROMÂNIA

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA SINDICATUL OSPITALIC

Membru - dr. Huniadi Sandor Mircea Ioan - manager Spital Clinic CF Oradea

Membru - Bucur Șerban - manager Spital Clinic CF nr. 2 București

Membru - dr. Vlad Călin - manager Spital Clinic CF Cluj

Membru - dr. Glod Mihai- manager Spital Clinic CF Iași

Secretariat

Consilier juridic - Popescu Gisella Gabriela - Spital Clinic CF nr. 2 București

Consilier juridic - Cimpoca Ramona Ileana - Spital Clinic CF Drobeta Turnu Severin

Cu stimă,

Laurențiu Voicu

Director

Bdul Dinicu Golescu nr. 38, Sector 1, București
Tel.: [număr telefon]
[e-mail]
www.mt.ro

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA
ÎMPREUNĂ SUNTEM MAI PUTERNICI

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA
Nr. 473
Ziua Luna Anul

AFILIATĂ LA CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR LIBERE DIN ROMÂNIA - FRATIA SI INTERNATIONALA SERVICIILOR PUBLICE

Către

MINISTERUL TRANSPORTURILOR

Federaţia SANITAS din România vă solicită să dispuneţi începerea negocierilor contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi sanitare din reţeaua proprie a Ministerului Transporturilor, potrivit prevederilor art. 134, pct. 2, litera b) din Legea nr. 62/2011.

Persoanele împuternicite de Federaţia SANITAS să negocieze şi să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi sunt:

1. POPE Iulian-prim-vicepreşedinte Federaţia SANITAS din România;
2. SANDU Florentin Romeo-vicepreşedinte Federaţia SANITAS din România;
3. COZIANU Iulian- preşedinte Sindicat Judeţean SANITAS Iaşi (membru în Consiliul Naţional);
4. MAXIM Gabriel Rodrigo -preşedinte A.N.S.F – U.S.S.C.F.R.;
5. POPOVICI Denisa-preşedinte Uniunea Sindicatelor din Spitalele C.F.R;
6. SOPOREAN Dacian-vicepreşedinte U.S.S.C.F.R;
7. OLARU Raluca-secretar general U.S.S.C.F.R.

PREŞEDINTE
Leonard Bărăscu

Str. Ing. Emil Balaban, nr. 14, sector 1
Cod poștal 010526, București, România
Telefon: +4(0) 021.313.09.50
Fax: +4(0) 021.315.80.65
E-mail: office@federatiasanitas.ro
Website: www.federatiasanitas.ro

UNIUNEA SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR
Afiliată Federației SANITAS din România
SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL CF2-BUCUREȘTI
București, B-dul Marasti, nr.63, sector 1, tel.mob. 0752 278 306 , e-mail: undsindcfr@yahoo.com

33/14.05.2018

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA 451 25 2018

MANDAT

În baza prevederilor Legii 62/2011 – Legea dialogului social, art. 135, lit.b. **Uniunea Sindicatelor din Spitalele CFR**, organizație sindicală cu personalitate juridică în baza sentinței civile nr.19 din 21.11.2002 și reprezentativă la nivel de grup de unități din rețeaua sanitară a Ministerului Transporturilor prin sentința civilă nr. 539/28.04.2016, **împuternicește Federația Sanitas să negocieze și să semneze CCM la nivel de grup de unități din rețeaua sanitară a Ministerului Transporturilor în numele și pentru membrii** următoarelor sindicate afiliate la Uniunea Sindicatelor din Spitalele CFR și Federația Sanitas:

1. SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL CF 2 BUCUREȘTI
2. SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL CF-1 WITTING
3. SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SPITALUL CF PAȘCANI
4. SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN SPITALUL CF CRAIOVA
5. SINDICATUL MEDICO-SANITAR FEROVIAR CF CONSTANȚA
6. SINDICATUL LIBER SPITAL GENERAL CF SIMERIA
7. SINDICATUL LIBER ASMED SPITAL CFR CLUJ - NAPOCA
8. SINDICATUL INDEPENDENT AL SPITALULUI CF PLOIEȘTI
9. SINDICATUL INDEPENDENT ȘI LIBER AL PERSONALULUI MEDICO- SANITAR DIN DIRECTIA SANITARA A REGIONALEI CF BRAȘOV
10. SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL CF GALAȚI
11. SINDICATUL LIBER INDEPENDENT SPITALUL CFR ORADEA
12. SINDICATUL LIBER SPITAL CFR DROBETA - TURNU SEVERIN
13. SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN SPITALUL GENERAL CF SIBIU

SINDICATE AFILIATE UNIUNILOR JUDEȚENE SANITAS

1. FILIALA SANITAS SPITAL CLINIC CF IAȘI
2. FILIALA SANITAS SPITAL CLINIC CF TIMIȘOARA

Comisia propusă pentru negocierea și semnarea CCM la nivel de grup de unități din rețeaua sanitară a Ministerului Transporturilor este formată din :

1. **Iulian POPE - Prim-vicepreședinte – Federația Sanitas**
2. **Romeo Florentin SANDU - Vicepreședinte – Federația Sanitas**
3. **Iulian COZIANU - membru în Consiliul Național – Federația Sanitas**
4. **Gabriel Maxim RODRIGO Președinte ANSF – USSCFR**
5. **Denisa POPOVICI - Președinte Uniunea Sind. din Spitalele CFR**
6. **Raluca OLARU - Secretar gen. Uniunea sind. din Spitalele CFR**
7. **Dacian SOPOREAN - Vicepreședinte Uniunea sind. din Spitalele CFR**

PREȘEDINTE
Denisa POPOVICI

MINISTERUL TRANSPORTURILOR DIN ROMÂNIA

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA

DOSAR NR. 8004/3/2016

ROMÂNIA
TRIBUNALUL BUCUREŞTI SECŢIA A IV A CIVILĂ
SENTINŢA CIVILĂ NR. 488
ŞEDINŢA PUBLICĂ DIN DATA DE 14.04.2016
TRIBUNALUL CONSTITUIT DIN:
PREŞEDINTE: CRISTINA DOBRESCU
GREFIER: CRISTIAN CASANGIU

Pe rol soluţionarea cererii de chemare în judecată formulată de petenta Federaţia Sanitas din România, având ca obiect reprezentativitate sindicat..

La apelul nominal făcut în şedinţă publică, a răspuns petenta prin avocat, care depune delegaţie la dosar.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de şedinţă, care învederează instanţei obiectul cauzei, stadiul procesual, precum şi modalitatea îndeplinirii procedurii de citare.

Petenta prin avocat depune la dosar înscrisuri.

Nefiind cereri de formulat, excepţii de invocat sau probe noi de administrat, tribunalul constată cauza în stare de judecată şi acordă cuvântul pe fondul cererii.

Petenta prin avocat solicită admiterea cererii astfel cum a fost formulată. Arată că nu solicită cheltuieli de judecată.

Tribunalul reţine cauza în pronunţare asupra cererii formulate.

TRIBUNALUL

Deliberând asupra cauzei civile de faţă, constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Bucureşti – Secţia a IV – a Civilă, sub nr. 8004/3/2016, petenta Federaţia SANITAS din România, în baza dispoziţiilor art. 51 şi 52 din Legea 62/2011, a solicitat ca prin hotărârea ce se va pronunţa să se constate că organizaţia sindicală îndeplineşte condiţiile de reprezentativitate la nivelul Sectorului "Sănătate. Activităţi sanitar-veterinare". În motivarea cererii s-a arătat că petenta Federaţia SANITAS din România îndeplineşte condiţiile de reprezentativitate prevăzute de art. 51 lit. B din Legea 62/2011 a Dialogului Social, în sensul că are statut legal de federaţie sindicală, are independenţă organizatorică şi patrimonială, iar organizaţiile sindicale membre cumulează un număr de 91766 membri de sindicat, ceea ce reprezintă 39% din Sectorul "Sănătate. Activităţi sanitar-veterinare".

În drept, se invocă dispoziţiile art. 51 art. 52 si art. 53 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

În susţinerea cererii, a anexat copii de pe următoarele înscrisuri: hotărârea judecătorească definitivă şi irevocabilă nr. 18 A, din 24.02.1994, pronunţată de Curtea de Apel Bucureşti - Secţia a III - a Civilă; hotărârea judecătorească definitivă şi irevocabilă de modificare a statutului şi a organelor de conducere nr. 4 FED din 24.04.2013, pronunţată de Tribunalul Bucureşti; declaraţiile semnate ale reprezentanţilor legali ai sindicatelor componente ale federaţiei, în care se specifică numărul total de membri din fiecare unitate; situaţia cumulativă privind numărul total de membri de sindicat la nivelul federaţiei, semnată de preşedintele Federaţiei SANITAS din România; datele Institutului Naţional de Statistică privind numărul total de angajaţi din Sectorul "Sănătate. Activităţi sanitar-veterinare" (adresa nr. 34229 din 16.02.2016); dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Analizând actele şi lucrările dosarului Tribunalul reţine următoarele:

Potrivit disp. art. 51 din Legea nr.62/2011 sunt reprezentative la nivel naţional, de sector de activitate, de grup de unităţi şi de unitate organizaţiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii: la nivel de sector de activitate sau grup de unităţi:

a) au statut legal de federație sindicală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv;

Potrivit art.52 din lege, dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate, la nivel de sector de activitate sau grup de unități, se face prin depunerea următoarelor documente:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de federație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere;

b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației sindicale;

c) datele Institutului Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unități, declarațiile angajatorilor din grup privind numărul angajaților fiecărei unități;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

Tribunalul are în vedere și disp. art. 128 din lege, potrivit căreia, contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate. Criteriul de apartenență la același sector de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comerțului, conform codului CAEN.

Art. 134 din lege prevede ca părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații, reprezentați la negocieri după cum urmează: din partea angajaților, la nivel de sector de activitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prevederilor acestei legi.

Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:

a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;

b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Analizând cererea formulată prin raportare la înscrisurile depuse la dosar dosarului reține că petenta a făcut dovada îndeplinirii condițiilor legale invocate.

Pe cale de consecință, tribunalul urmează să admită cererea și, în conformitate cu dispozițiile art. 51, 52, art.128.(2),art.134 A. și B. lit. c), art.143(1) lit. b) și (2) din Legea nr.62/2011 să constate că sunt îndeplinite condițiile reprezentativitate la nivelul Sectorului de activitate „Sănătate. Activități sanitar-veterinare".

PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE

Admite cererea formulată de petenta Federația Sanitas din România, cu sediul în București, sector 1, Bvd. Nicolae Bălcescu, nr. 1.

Constată că petenta îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivelul Sectorului de activitate Sanatate.Activități sanitar-veterinare.

Cu drept de apel în termen de 30 de zile de la comunicare, cererea de apel urmând a fi depusa la Tribunalul București.

Pronunțata în ședința publica zi. 14.04.2016.

PREȘEDINTE
Cristina Dobrescu

GREFIER
Cristian Casangiu

a rămas definitivă
8001/3/2016
Sfera relațiilor de muncă
definitivă prin respingerea Legalității, din 21.06.2016

DOSAR NR. 1331/3/2017

ROMANIA
TRIBUNALUL BUCURESTI - SECTIA A V A CIVILA
SENTINȚA CIVILĂ NR. 6 FED
Ședința publică de la 03 martie 2017
Tribunalul constituit din:
PRESEDINTE : SORINA CIOBOTARU
GREFIER : ELENA NĂSTASIE

Pe rol se află soluționarea cauzei civile privind pe petenta FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA, având ca obiect „modificare acte constitutive persoane juridice".

La apelul nominal făcut în ședință publică, a răspuns petenta prin avocat, cu împuternicire avocațială aflată la dosar.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință care învederează instanței obiectul dosarului, stadiul procesual, modalitatea de îndeplinire a procedurii de citare, după care:

Tribunalul constată cauza în stare de judecată și acordă cuvântul asupra cererii.

Petenta prin avocat, solicită admiterea cererii în sensul înscrierii în registrul persoanelor juridice aflat la Tribunalul București, a modificărilor aduse Statutului precum și organului colectiv de conducere a Federației Sanitas.

Tribunalul declară dezbaterile închise și reține și reține cauza spre soluționare.

T R I B U N A L U L

Deliberând asupra cauzei civile de față, constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului București - Secția a V a Civilă la data de 17.01.2017, sub nr. 1331/3/2017, petenta Federația Sanitas din România a solicitat instanței ca prin hotărârea care se va pronunța să se ia act de modificările intervenite cu privire la statutul și la organele de conducere ale federației, adoptate cu ocazia Congresului al VIII-lea desfășurat în data de 16.12.2016 la București.

În motivarea cererii, petenta a arătat că în data de 16.12.2016 a avut loc la București Congresul al VIII-lea al Federației Sanitas din România, care s-a reunit în mod statutar la încheierea mandatului de 4 ani și a hotărât modificarea unor articole ale statului. Cu această ocazie au avut loc alegerile noului Birou Operativ al federației, precum și ale Comisiei de Cenzori.

În drept, cererea a fost întemeiată pe dispozițiile art. 14-20 din Legea nr. 62/2011.

În dovedirea cererii, s-au depus la dosar următoarele înscrisuri: procesul-verbal al Congresului al VIII-lea al Federației Sanitas din România încheiat la 16.12.2016; lista delegaților la Congresul al VIII-lea al Federației Sanitas din România; raportul Comisiei de validare a mandatelor și numărare a voturilor la Congresul al VIII-lea al Federației Sanitas din România, procesul-verbal al Comisiei de validare a mandatelor și numărare a voturilor la Congresul al VIII-lea al Federației Sanitas din România cu ocazia alegerii Președintelui și membrilor Biroului Operativ; decizia civilă nr.18A/24.02.1994 a Curții de Apel București - Secția a III a Civilă; sentința civilă nr.4FED din 24.01.2013 a Tribunalului București; sentința civilă nr.10/28.10.2011 a Tribunalului București; modificările aduse statutului cu ocazia Congresului al VIII-lea al Federației Sanitas din România; statutul Federației în formă actualizată cu modificările aduse la Congresul al VIII-lea al Federației Sanitas din România; tabel cu organele de conducere nou alese ale Federației Sanitas din România, în urma Congresului al VIII-lea din 16.12.2016.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA BIROUL OPERATIV

Examinând cererea în raport de dispoziţiile art.20 şi art.49 rap. la art.42-48 din Legea nr.62/2011, tribunalul reţine că prin decizia civilă nr.18A/24.01.1998 pronunţată de Curtea de Apel Bucureşti - Secţia a III a Civilă în dosarul nr 166/1994 s-a acordat personalitate juridică Federaţiei Sanitas din România.

În data de 16.12.2016 a avut loc Congresul al VIII-lea al Federaţiei Sanitas din România, ocazie cu care s-a hotărât modificarea Statutului Federaţiei, cu privire la următoarele articole: art.3, art.36, art.41, art.56, art.57, art.73², art.73³, art.73 ind.4, art.77, art.78, art.79¹, art.79², art.92, art.98, art.100, art.110, art.111, art.117 şi art.118, conform celor menţionate în procesul-verbal încheiat la acea dată şi în noul statut.

În cadrul aceluiaşi congres au fost aleşi următorii membri în Biroul Operativ al Federaţiei Sanitas din România: preşedinte - Bărăscu Leonard Sorin; prim-vicepreşedinte - Pope Iulian; vicepreşedinţi - Gae Răzvan; Ciocan Mircea; Sandu Romeo; secretar general - Petcu Claudia, precum şi următorii membri în Comisia de cenzori: preşedinte - Strâmbu Nicolae; membrii - Dragomir Ana Cristina, Cristea Daniel, astfel cum rezultă din procesul-verbal încheiat la acea dată.

În consecinţă, constatând că sunt îndeplinite condiţiile prevăzute de dispoziţiile art. 20 şi art.49 rap. la art.42-48 din Legea nr.62/2011, tribunalul va admite cererea, va lua act de modificarea componenţei organelor de conducere ale petentei şi de modificarea statutului acesteia, conform procesului-verbal încheiat la data de 16.12.2016, cu ocazia Congresului al VIII-lea al Federaţiei Sanitas din România şi va dispune înregistrarea menţiunilor în Registrul special al federaţiilor aflat la Grefa Tribunalului Bucureşti.

PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂŞTE:

Admite cererea formulată de petenta **FEDERAŢIA SANITAS DIN ROMÂNIA**, cu sediul în Bucureşti, Str. Ing. Emil Balaban nr.14, sector 1.

Ia act de modificarea componenţei organelor de conducere ale petentei şi de modificarea statutului acesteia, conform procesului-verbal încheiat la data de 16.12.2016, cu ocazia Congresului al VIII-lea al Federaţiei Sanitas.

Dispune înregistrarea menţiunilor în Registrul special al federaţiilor aflat la Grefa Tribunalului Bucureşti.

Cu apel în termen de 15 zile de la comunicare, care se depune la Tribunalul Bucureşti.

Pronunţată în şedinţă publică, azi, 03.03.2017.

PREŞEDINTE,
Sorina Ciobotaru

GREFIER,
Gabriela Antonescu

TRIBUNALUL BUCUREŞTI
Secţia _____

Prezenta copie fiind conformă cu originalul aflat în dosarul acestui Tribunal nr. _____ se legalizează de noi.

Grefier

Red. S.C. Red. S.C. 3 ex.

06 IUL. 2017

TRIBUNALUL BUCUREŞTI

Bucureşti, sector 3
B-dul Unirii nr. 37

Tel.: 021.313.21.78
Fax: 021.318.77.31
E-mail: tr-bucuresti@just.ro

BIROUL DE INFORMARE ŞI RELAŢII PUBLICE

Nr. 573/BIRP/ din data de 20.03.2017

Domnului avocat Iordache Bogdan Nicolae
Împuternicit al UNIUNII SINDICATELOR
DIN SPITALELE C.F.R.
cu sediul în Bucureşti, B-dul Mărăşti nr. 63, Spitalul General CF nr.2,
corp A, subsol, sector 1

Ca urmare a cererii dvs. înregistrată la Tribunalul Bucureşti – Biroul de Informare şi Relaţii Publice sub nr. 573/BIRP/16.03.2017, prin care solicitaţi eliberarea unui extras din Registrul Special al Federaţiilor din care să rezulte situaţia juridică la zi a UNIUNII SINDICATELOR DIN SPITALELE C.F.R., vă comunicăm următoarele:

UNIUNEA SINDICATELOR DIN SPITALELE C.F.R. a fost înregistrată în Registrul Special din cadrul Tribunalului Bucureşti la poziţia nr. 1/06.02.2003, având sediul în Bucureşti, B-dul Mărăşti nr. 63 – Spitalul General CF nr.2, Corp A, subsol, sector 1, conform încheierii din data de 05.12.2007 pronunţată de Tribunalul Bucureşti, Secţia a IV-a civilă în dosarul nr. 24458/3/2007.

Vă înaintăm alăturat, o copie "conform cu originalul", a filelor Registrului Special menţionat mai sus privind situaţia juridică la zi a UNIUNII SINDICATELOR DIN SPITALELE C.F.R.

JUDECĂTOR LAURA ANDREI
PREŞEDINTELE TRIBUNALULUI BUCUREŞTI

Întocmit
Grefier
Mariana Stan

Instanta : TRIB. BUCURESTI

REGISTRUL SPECIAL

0. Schimbarea sediului in circumscriptia acestei instante :

☐ DA Ulterior constituirii organizatia si-a schimbat sediul in circumscriptia acestei instante

Numarul inscrierii schimbarii sediului

Data inregistrarii schimbarii sediului

1. Numarul si data inscrierii :

Numar de inregistrare 1

Data inregistrarii 06.02.2003

2. Mentiuni privind inscrierea :

Instanta fond : TRIB. BUCURESTI

Numarul dosarului 18/U-S/ *din anul* 2002

Numarul si data incheierii prin care s-a admis cererea de inscriere

numar S.C.19/ *din data* 21.11.2002

Instanta de recurs (tribunal sau curte de apel, dupa incadrarea juridica a organizatiei) sectia
Numarul dosarului de recurs

Numarul si data deciziei pronuntate in recurs *numar* *din data*

3. Denumirea :

UNIUNEA SINDICATELOR DIN RETEAUA MEDICALA A M.L.P.T.L.

Dovada de disponibilitate a denumirii emisa de MJ : eliberata de la dat

Modificari ale denumirii :

nr crt	numar, data si instanta care care a pronuntat hotararea jud. (referinta la sectiunea 15, dupa caz)	denumirea modificata
1	DOSAR 26/FED/2003-T.B.-S.III.CIV.- S.C.9/10.12.2003	UNIUNEA SINDICATELOR DIN RETEAUA MEDICALA A MINISTERULUI TRANSPORTURILOR, CONSTRUCTIEI SI TURISMULUI.
2	Dosar 24458/3/2007- T.B.- S.IV Civila- Încheiere 05.12.2007	UNIUNEA SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR
3		
4		
5		
6		
7		

4. Sediul :

judetul	BUCURESTI
localitatea	BUCURESTI
adresa	ÎN INCINTA SPITALULUI UNIVERSITAR CF NR.2

	STR MARASTI NR 63, SECTOR 1
telefon	
fax	
e-mail	

Modificari ale sediului :

nr crt	numar, data si instanta care care a pronuntat hotararea jud (referinta la sectiunea 15, dupa caz)	judet sediu modificat	localitate sediu modificat	adresa modificata
1	Dosar 24458/3/2007- T.B.- S.IV Civila- S.C. 18 Fed/ 26.09.2007			Bucuresti, Bd. Marasesti-Spitalul CF nr.2, bl Corp A, subsol, sector 1
2	Dosar 24458/3/2007- T.B.- S.IV Civila- Încheiere 05.12.2007			Bucuresti, Bd Marasti nr.63 - Spitalul General CF nr.2, bl. Corp A, subsol, sector 1 sediu procesual ales în Bucuresti, str. Ion Voinescu nr.11, sector 3
3				
4				
5				
6				
7				

☐ -- Ca urmare a schimbarii sediului organizatia trece in circumscriptia altei instante si aceasta pozitie se inchide

5. Durata de functionare :

Durata de functionare : NELIMITATA

Modificari ale duratei de functionare :

nr crt	numar, data si instanta care care a pronuntat hotararea jud.(referinta la sectiunea 15, dupa caz)	durata de functionare modificata
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

6. Patrimoniu :

Patrimoniu initial - bunuri mobile , bunuri imobile şi mijloace banesti.

Modificari ale patrimoniului :

nr crt	numar, data si instanta care care a pronuntat hotararea jud.(referinta la sectiunea 15, dupa caz)	patrimoniu modificat
1		
2		
3		
4		
5		
6		

7. Asociatii :

Lista initiala SINDICATUL LIBER INDEPENDENT DIN SPITALUL CLINIC UNIVERSITAR CRAIOVA, SINDICATUL LIBER DIN SPITALUL C.F. SIMERIA, SINDICATUL CADRELOR MEDII SANITARE ŞI PERSONALULUI AUXILIAR DIN SPITALUL C.F.CONSTANŢA, SINDICATUL LIBER ŞI INDEPENDENT AL SALARIAŢILOR DIN SPITALUL C.F.GALAŢI, SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SPITALUL C.F PAŞCANI, SINDICATUL ASMED SPITALUL CLINIC UNIVERSITAR C.F.CLUJ NAPOCA.

Modificari ale listei de asociati / fondatori :

nr crt	numar, data si instanta care care a pronuntat hotararea jud. (referinta la sectiunea 15, dupa caz)	lista de asociati / fondatori modificata
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

8. Scopul :

Scopul initial : - apararea si consolidarea drepturilor profesionale, sociale si economice ale membrilor sindicatelor componente si lupta împotriva abuzurilor si a birocratiei.

Modificari ale scopului :

nr crt	numar, data si instanta care care a pronuntat hotararea jud.(referinta la sectiunea 15, dupa caz)	modificari aduse scopului (doar completari sau eliminari din scopul initial)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

9. Obiective :

Obiectiv : - sprijinirea conceptului luptei pentru sănătatea oamenilor, pentru ridicarea standardelor de calitate a serviciilor din sănătate şi pentru ridicarea calificării lucrătorilor din spitalele C.F.din România în vederea creării unui viitor mai sigur şi mai bun pentru membrii noştri de sindicat.

- să lupte şi pentru asigurarea unor condiţii de muncă mai bune, pentru salarii decente şi pentru respectarea democraţiei la toate nivelurile.

Modificari obiective :

nr crt	numar, data si instanta care care a pronuntat hotararea jud.(referinta la sectiunea 15, dupa caz)	modificari aduse obiectivelor (doar completari sau eliminari din obiectivele initiale)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

10. Conducere, reprezentanti

Reprezentant : DENISA POPOVICI-PREŞEDINTE
Consiliul director (componenta nominala) : LIDER SINDICAT-POPOVICI DENISA
VICELIDER-OLARU RALUCA
Organul de conducere (componenta nominala)
Organul de administrare (componenta nominala) : PREŞEDINTE-POPOVICI DENISA; VICEPREŞEDINTE-POP VALER; VICEPREŞEDINTE-PÂRVU MARILENA; SECRETAR-OLARU RALUCA; MEMBRII: FERENTIU CONSTANTIN; CUCOS DOINA; POPA AURELIA; VOINEA ION.
Organul de control (componenta nominala) :

Modificari ale sectiunii :

nr crt	numar, data si instanta care care a pronuntat hotararea jud.(referinta la sectiunea 15)	reprezentant modificat	modificari in consiliul director, organul de conducere, organul de administrare sau organul de control
1	DOSAR 10/FED/2004 -T.B S.III.C. - S.C.17/ 5.07.2004		BIROU EXECUTIV: PRESEDINTE-POPOVICI DENISA ; VICEPRESEDINTE- POP VALER; VICEPRESEDINTE - PÎRVU MARILENA ; SECRETAR - OLARU RALUCA; MEMBRI: CUCOS DOINA ; POPA AURELIA ; IONESCU GHEORGHE COMISIA DE REVIZIE SI CONTROL: PRESEDINTE - CAMBESTEANU ELENA ; MEMBRI: BLANARIU SILVIA ; ASSIOU GABRIELA CRISTINA .
	DOSAR 24458/3/2007-T.B.-S.IV Civ.-S.C. 18/Fed/ 26.09.2007		PRESEDINTE-POPOVICI DENISA; VICEPRESEDINTE- AURELIA POPA; VICEPRESEDINTE Comisia de femei - MON LUMINITA DORINA ; VICEPRESEDINTE-Comisia de tineret - CUCOS DOINA ; SECRETAR si responsabil financiar - OLARU RALUCA; MEMBRII: DRAGUNA RODICA, IONESCU GHEORGHE Presedinte Comisia de cenzori - STRÂMBU NICOLAE -
2	Dosar nr. 48540/3/2011 - T.B. - S.III Civ. - Sentinţa civilă 11 FED/05.09.2011		PRESEDINTE-POPOVICI DENISA; VICEPREŞEDINTE-DACIAN SOPORAN; VICEPRESEDINTE Comisia de femei - AURELIA POPA; VICEPRESEDINTE-Comisia de tineret - MICU DOINA ELIS; SECRETAR si responsabil financiar - OLARU RALUCA MIHAELA MIRELA; MEMBRII: GRIGORE DANIELA ILEANA, DRAGUNA RODICA Presedinte Comisia de cenzori - STRÂMBU NICOLAE
3	Dosar nr. 21590/3/2015 - T.B. - S a IV-a civilă - sent. civ. 26 Fed/07.08.2015		BIROUL EXECUTIV:PRESEDINTE-POPOVICI DENISA - CNP - 2561109400619; VICEPREŞEDINTE - VASILE-DACIAN SOPORAN - CNP - 1720111124036; VICEPRESEDINTE - Comisia de femei - GRIGORE ILEANA DANIELA - CNP - 2620110293120; VICEPRESEDINTE - Comisia de tineret - APOSTOL- POPOVICI DANA-GABRIELA - CNP - 2831102420010; SECRETAR - Responsabil financiar - OLARU RALUCA- MIHAELA MIRELLA - CNP - 2560817400306;

			MEMBRII 1. NICULESCU RODICA - CNP - 2520312400231 2. CUCOŞ DOINA - CNP - 2700713224498 Şef Comisie cenzori - STRÂMBU NICOLAE - CNP - 1430523400219
4			
5			
6			
7			

11. Mentiuni cu privire la filiale :

Sediul :

Patrimoniul initial :

Radiere :

Modificari ale sectiunii :

nr crt	numar, data si instanta care care a pronuntat hotararea jud.(referinta la sectiunea 15)	sediu modificat	patrimoniu modificat	modificari privind radierea
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

12. Mentiuni privind apartenenta la o federatie :

Denumirea :

Sediul :

Radiere :

Modificari ale sectiunii :

nr crt	numar, data si instanta care care a pronuntat hotararea jud.(referinta la sectiunea 15)	denumire federatie modificata	sediu federatie modificat	modificari privind radierea
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

13. Mentiuni privind afiiierea la organizatii internationale

Denumirea organizatiei internationale :

Sediul :

Alte organizatii afiliate :

Modificari ale sectiunii :

nr crt	numar, data si instanta care care a pronuntat hotararea jud.(referinta la sectiunea 15)	denumire organizatie internationala modificata	sediu organizatie internationala modificat	modificari in lista
1				
2				
3				
4				

5				
6				
7				

14. Mentiuni privind statutul juridic de utilitate publica :

- Recunoastere : Hotararea Guvernului nr din data de publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr din data
- Publicarea rapoartelor de activitate si a bilanturilor anuale : Monitorul Oficial al Romaniei. Partea a IV-a, nr din data de
- Retragere : Hotararea Guvernului nr. din data de publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. din data de

15. Modificari ale actului constitutiv si/sau statutului :

M^1

- Data inscrierii modificarii : 31.01.2005
- Temeiul : DOSAR nr. 10/FED/2004 -T.B S.III.C. - S.C.17/ 5.07.2004
- Obiectul modificarii : modificare conducere

M^2

- Data inscrierii modificarii : nov. 2007
- Temeiul : DOSAR nr. 24458/3/2007- T.B.-S.IV Civ.-S.C. 18/Fed/ 26.09.2007
- Obiectul modificarii : modificare denumire, statut si organe de conducere

M^3 :

- Data inscrierii modificarii : 10.10.2011
- Temeiul : Dosar nr. 48540/3/2011 - T.B. - S.III Civ. - Sentinţa civilă 11 FED/05.09.2011
- Obiectul modificarii : modificare organe de conducere

Data înscrierii modificării: 06.10.2015
Temeiul: Dosar nr. 21590/3/2015 - T.B. - S a IV-a civilă - sent. civ. 26 Fed/07.08.2015
Obiectul modificării: modificare organe de conducere

M^4 :

- Data inscrierii modificarii :
- Temeiul :
- Obiectul modificarii :

M^5 :

- Data inscrierii modificarii :
- Temeiul :
- Obiectul modificarii :

M^6 :

- Data inscrierii modificarii :
- Temeiul :
- Obiectul modificarii :

M^7 :

- Data inscrierii modificarii :
- Temeiul :
- Obiectul modificarii :

Modificari inregistrate inainte de adoptarea acestui formular :

16. Mentiuni privind reorganizarea :

Modalitatea :
Actul doveditor :

Modificari ale sectiunii :

17. Mentiuni cu privire la dizolvare :

Modul de dizolvare :
Actul de dizolvare :
Organul emitent :

Modificari ale sectiunii

18. Mentiuni cu privire la lichidare
Lichidatori :
Operatiuni de lichidare
Contestatii la bilantul lichidatorilor .

Modificari ale sectiunii .

19. Alte mentiuni :

20. Data radierii :

21. Asociatie religioasa :

☐ DA

ROMANIA

DOSAR NR. 11322/3/2016

TRIBUNALUL BUCUREŞTI - SECŢIA A III-A CIVILĂ

SENTINŢA CIVILĂ NR. 539

Şedinţa publică din data de 28.04.2016
Completul compus din:
PREŞEDINTE: STELIANA MIHĂILESCU
GREFIER: MIHAELA POPOVICI

Pe rol, se află soluţionarea cererii de chemare in judecată formulată de petenta UNIUNEA SINDICATELOR DIN SPITALELE C.F.R., având ca obiect reprezentativitate sindicat.

La apelul nominal făcut în şedinţa publică se prezintă petenta prin reprezentant Denisa Popovici.

Procedura de citare a părţilor este legal îndeplinită.

Se expune referatul cauzei de către grefierul de şedinţă, după care:

Nemaifiind alte cereri prealabile de formulat, tribunalul acordă cuvântul asupra probelor.

Petenta prin reprezentant, învederează tribunalului că nu mai are alte probe de administrat în prezenta cauză.

Nemaifiind alte cereri prealabile de formulat, excepţii de ordine publică de invocat ori probe de administrat, tribunalul acordă cuvântul asupra cererii de chemare în judecată.

Petenta prin reprezentant, solicită admiterea cererii de chemare în judecată astfel cum a fost formulată, în sensul constatării reprezentativităţii petentei la nivel de grup de unităţi.

TRIBUNALUL

Asupra cauzei civile de faţă constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Bucureşti sub nr. 11322/3/2016 reclamanta Uniunea Sindicatelor din Spitalele C.F.R. a solicitat constatarea îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate la nivel de grup de unităţi sanitare din reţeaua sanitară a Ministerul Transporturilor şi infrastructurii.

În motivarea cererii se arată că uniunea sindicatelor din spitalele CFR este o organizaţie sindicală constituită conform prevederilor şi disp.Legii 54/2003 în vederea apărării drepturilor şi libertăţilor membrilor de sindicat.

Prin sentința civilă [illegible] Secția a III-a Civilă în dosarul nr.18 [illegible] 2002 a fost acordată personalitate juridică Uniunii Sindicatelor din Rețeaua Medicală a M.T.P.T.[illegible] dispus înscrierea acestuia în registrul special al persoanelor juridice.

În temeiul disp.art.51 lit.b) din Legea 62/2011 solicită să se constate reprezentativitatea la nivel de grup de unități.

Analizând cererea și înscrisurile anexate tribunalul constată următoarele.

În conformitate cu art.51 din Legea 62/2011 a dialogului social sunt reprezentative la nivel de grup de unități organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

-au statut legal de federație sindicală

-au independență organizatorică și patrimonială

-organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv.

Constatând că uniunea sindicatelor din spitalele CFR îndeplinește cerințele legii, având un număr de 1907 membrii de sindicat din totalul de 3307 de angajați la nivel de grup de unități, tribunalul va admite cererea și va constata reprezentativitatea.

PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE

Admite cererea formulată de petenta UNIUNEA SINDICATELOR DIN SPITALELE C.F.R. cu sediul în București, str. Mărăști nr.63 – Spitalul General CF nr.2, bl. Corp A, subsol, sector 1, având ca obiect reprezentativitate sindicat.

Constată reprezentativitatea petentei UNIUNEA SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR la nivel de grup de unități.

Cu apel în 30 de zile de la comunicare.

Pronunțată în ședință publică, azi, 28.04.2016.

Președinte,
Steliana Mihăilescu

Grefier,
Mihaela Popovici

TRIBUNALUL BUCUREȘTI
Secția a III-a civilă
Nr. 11322/3/2016

Red./ Therd. - Jud. Steliana Mihăilescu
Ex. /3 ex.

Stau Mariana
Definitivă prin neapelare
Legalizat, azi 22.11.2016

DOSAR NR. 21590/3/2015

ROMÂNIA
TRIBUNALUL BUCUREŞTI SECŢIA A IV-A CIVILĂ
Sentinţa civilă nr. 26 FED
Şedinţa publică de la 07.08.2015
Tribunalul compus din :
PREŞEDINTE : LILIANA ION-CHIRIŢĂ
GREFIER : MIHAELA VOINEA

Parchetul de pe lângă Tribunalul Bucureşti a fost reprezentat de d-nul procuror Mihai Mocanu.

Pe rol fiind soluţionarea cererii de chemare în judecată formulată de petenta UNIUNEA SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR având ca obiect „modificări acte constitutive ...

La apelul nominal făcut în şedinţă publică, se prezintă petenta, prin avocat Negrilă Robert Emilian care depune delegaţie la dosar.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefiera de şedinţă, după care:

Petenta, prin avocat, depune înscrisurile solicitate de instanţă la termenul anterior.

Nemaifiind alte cereri de formulat, excepţii de invocat şi probe de administrat, tribunalul constată cauza în stare de judecată şi acordă cuvântul părţilor pe fondul cauzei.

Petenta, prin avocat, solicită admiterea cererii .

Reprezentantul Ministerului Public solicită admiterea cererii.

Tribunalul reţine cauza în pronunţare.

TRIBUNALUL,

Deliberând asupra cauzei civile de faţă:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Bucureşti - Secţia a IV-a Civilă sub nr. 21590/3/2015, la data de 11.06.2015, petenta UNIUNEA SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR, reprezentat legal prin DENISA POPOVICI - Preşedinte, în temeiul dispoziţiilor art. 20 din Legea nr.62/2011 - legea dialogului social, a formulat cerere în constatarea modificărilor survenite în componenta Biroului Executiv al UNIUNII SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR ca urmare a şedinţei Adunării Generale din data de 29.05.2015 solicitând ca prin hotărârea ce se va pronunţa să se ia act de modificările intervenite şi să se dispună înregistrarea modificărilor în registrul special al federaţiilor şi sindicatelor.

În motivarea cererii, petenta a arătat că la data de 29.05.2015 a avut loc şedinţa CONFERINŢEI UNIUNII a UNIUNII SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR la care au participat un număr de 20 de delegaţi din cei 21 de delegaţi anunţaţi care reprezintă norma statutara de participare.

Conform dispoziţiilor Statutului organizaţiei sindicale, CONFERINŢA UNIUNII a fost legal constituita si s-a putut vota si adopta hotărâri.

[illegible] conform dispozițiilor Statutului UNIUNII [illegible] SPITALELE CFR UNIUNII SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR [illegible] organizației beneficiază de un număr de mandate egale cu numărul de voturi valide în cadrul CONFERINȚEI UNIUNII.

Așadar, în cadru ședinței CONFERINȚEI UNIUNII din data de 29.05.2015, așa cum este arătat în tabelul cu repartizarea mandatelor, sunt valide un număr de 20 de voturi.

Urmare a hotărârii adoptate în cadrul plenului CONFERINȚEI UNIUNII s-au operat modificări în componenta Biroului Executiv al UNIUNII SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR UNIUNII SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR conform procesului-verbal de ședința si Listei cu componenta Componența Biroului Executiv, așa cum au fost aleși în ședința din data de 20.05.2011, după cum urmează: pentru funcția de PREȘEDINTE a fost aleasa si validata cu 18 de voturi pentru si doua impotriva, dna. POPOVICI DENISA; pentru funcția de VICEPREȘEDINTE a fost ales si validata cu 20 de voturi pentru, dl. SOPORAN DACIAN; pentru funcția de VICEPREȘEDINTE - comisia de femei a fost aleasa si validate cu 20 de voturi pentru, dna. GRIGORE DANIELA ILEANA; pentru funcția de VICEPREȘEDINTE - comisia de tineret a fost aleasa si validata cu 20 de voturi pentru, dna. POPOVICI-APOSTOL DANA GABRIELA; pentru funcția de Secretar - responsabil financiar a fost aleasa si validata cu 20 de voturi pentru, dna. OLARU RALUCA MIHAELA MIRELA; pentru funcția de Membru - probleme organizatorice si de protocol a fost aleasa si validata cu 20 de voturi pentru, dna. NICULESCU RODICA; pentru funcția de Membru - probleme educaționale, profesionale si egalitatea șanselor a fost aleasa si validata cu 20 de voturi pentru, dna. CUCOS DOINA; pentru funcția de Președinte comisia de cenzori a fost ales si validat cu 24 de voturi pentru si doua impotriva, dl. STRAMBU NICULEA.

Față de cele menționate, petenta a solicitat a se lua act de modificările aduse componentei Biroului Executiv al UNIUNII SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR ca urmare a ședinței Adunării Generale din data de 20.05.2011, urmând a se dispune înregistrarea modificărilor in registrul special al federațiilor si sindicatelor.

In drept, au fost invocate dispozițiile si prevederile si dispozițiile Legii nr.62/2011 si Codului de procedura civila, iar in temeiul dispozițiilor art. 223 din Codul de procedura civila a solicitat judecarea cauzei și în lipsa.

În dovedirea cererii, au fost depuse la dosar proces verbal al ședinței CONFERINȚEI UNIUNII din data de 29.05.2015; anexa la procesul verbal al ședinței CONFERINȚEI UNIUNII din data de 29.05.2015 - Componenta Biroului Executiv; Lista cu membrii Biroului Executiv ai UNIUNII SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR; tabel centralizator cu delegații si observatorii participanți la ședința CONFERINȚEI UNIUNII din data de 29.05.2015; tabel centralizator cu organizațiile sindicale membre reprezentate; tabel centralizator cu rezultatul votului; Statutul UNIUNII SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR; copie a sentinței civile nr. 19/21.11.2002 pronunțata de Tribunalul București; copie a sentinței civile nr.11FED/05.09.2011 pronunțata de Tribunalul București; adeverința spațiu nr.2003/08.06.2011; Caziere judiciare membrii BEx. – originale.

Analizând cererea formulată, în raport de înscrisurile atașate acesteia, tribunalul reține următoarele:

MINISTERUL TRANSPORTURILOR

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA

Prin sentința civilă nr. [illegible] 2002 dată de Tribunalul [illegible] în dosar nr. [illegible] 2002 (dosar 30/37) s-a acordat personalității juridice Federația Sanitas din cadrul Rețeaua Sindicală a M.L.P.T.T.

Prin sentința civilă nr. 181 ed pronunțată de Tribunalul București secția a IV-a civilă în dosar nr. 24458/3/2007, astfel cum a fost îndreptată prin încheierea din data de 05.12.2007, (fila 49-50) s-a luat act de modificarea denumirii petentei, noua denumire fiind Uniunea Sindicatelor din Spitalele CFR.

În ședința Adunării Generale din data de 29.05.2015 s-a modificat componența Biroului Executiv al Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR.

Examinând modificările aduse în raport de dispozițiile art. 42-49 din Legea dialogului social nr. 62/2011, tribunalul va admite cererea și va lua act de la act de modificările aduse în componența Biroului Executiv al Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR ca urmare a ședinței Adunării Generale din data de 29.05.2015, dispunând înscrierea acestor modificări în Registrul Federațiilor aflat la Grefa Tribunalului București.

PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE:

Admite cererea formulată de petenta UNIUNEA SINDICATELOR DIN SPITALELE CFR, cu sediul în București, str. Mărăști nr. 63, sectorul 1, prin reprezentat legal prin DENISA POPOVICI - Președinte.

Ia act de modificările aduse în componența Biroului Executiv al Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR ca urmare a ședinței Adunării Generale din data de 29.05.2015.

Dispune înscrierea acestor modificări în Registrul Federațiilor aflat la Grefa Tribunalului București.

Cu drept de apel în termen de 15 zile de la comunicare.

Cererea de apel se depune la Tribunalul București, sub sancțiunea nulității.

Pronunțată în ședință publică azi, 07.08.2015.

PREȘEDINTE
Liliana Ion-Chiriță

TRIBUNALUL BUCUREȘTI
a IV-a civilă

GREFIER
Mihaela Voinea

21590/3/2015

Stan Mariana

Red. L.I-C./03.09.2015
Thred. P.I./ 4 ex.

Definitivă prin neapelare
Legalizat, azi 15.12.2015

TRANSPORTURILOR ROMÂNIA
SECRETAR GENERAL ADJUNCT

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA
BIROUL OPERATIV

PROCES VERBAL

Incheiat azi 27.06.2018, in sedinta de lucru pentru negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de grup unitati sanitare din reteaua proprie a Ministerului Transporturilor, pe perioada 2018-2020, in prezenta comisiilor de negociere, dupa cum urmeaza:

Comisia de negociere din partea patronatului desemnata in baza Notei Ministerului Transporturilor 22747 din 06.06.2018:

1. Presedinte – Bereholschi Aurelian Orlando - Manager Spital C.F. Simeria
2. Membru – Ec. Serbanescu Carmen – Manager Spital General C.F. Galati
3. Membru - Dr. Coldea Liliana – Manager Spital General C.F. Sibiu
4. Membru - Dr. Huniadi Sandor Mircea Ioan – Manager Spital General C.F Oradea
5. Membru – Jr. Bucur Serban – Manager Spital General C.F. nr 2 Bucuresti
6. Membru - Dr. Vlad Calin – Manager Spital General C.F. Cluj
7. Membru - Dr. Glod Mihai – Manager Spital General C.F. Iasi

Secretariat

Consilier juridic – Popescu Gabriela Gisella - Spital Clinic C.F. nr. 2 Bucuresti

Consilier juridic – Cimpoca Ramona Ileana- Spital Clinic C.F. Drobeta Turnu Severin

Comisia de negociere din partea organizatiilor sindicale conform adresei Federatiei Sanitas din Romania nr. 473 din 22.05.2018

1. Presedinte – Iulian Pope - PrimVicepresedinte Federatia Sanitas
2. Membru – Florentin Romeo Sandu - Vicepresedinte Federatia Sanitas
3. Membru - Iulian Cozianu - Presedinte Sindicat judetean Sanitas Iasi
4. Membru - Denisa Popovici - Presedinte Uniunea Sindicatelor din Spitalele CFR
5. Membru - Gabriel Rodrigo Maxim - Presedintele ANSF- USSCFR
6. Membru - Olaru Raluca - Secretar Gen. Uniunea Sindicatelor din Spitalele CFR
7. Membru - Dacian Soporanu - Vicepresedinte Uniunea Sindicatelor din Spitalul CFR

Domnul Bereholschi Aurelian Orlando – Presedintele Comisiei de negociere a Contractului Colectiv de Munca la nivel de grup unitati sanitare din reteaua proprie a Ministerului Transporturilor, deschide sedinta prin prezentarea comisiilor de negociere si a legislatiei specifice care va sta la baza negocierii.

Domnul Iulian Pope - PrimVicepresedinte Federatia Sanitas din Romania da citire fiecarui articol din Contractul Colectiv de Munca la nivel de grup de unitati sanitare din reteaua proprie a a Ministerului Transporturilor si supune spre negociere modificarea si completarea acestuia, in vederea incheierii Contractului Colectiv de Munca la nivel de grup de unitati sanitare din reteaua proprie a Ministerului Transporturilor.

Părțile au hotărât de comun acord ca următoarele articole să fie reformulate astfel:

ART. 20 (16) ..... b. clauza de neconcurenta *care sa includa si activitatile care aduc prejudicii de orice natura institutiei;*

ART. 24 (3) Posturile temporar vacante pe o perioada *de maxim 6 luni pot fi ocupate prin cumul de functii de catre salariatii unitatii fara concurs.*

ART 32. (b) ..... decurgand din dispozitii legale noi, *proceduri nou introduse sau din necesitatile de armonizare a legislatiei cu cea comunitara, fara depasirea competentelor profesionale*;

ART. 40..... (g) *Concediu de acomodare (detasare/transfer maxim 7 zile calendaristice).*

ART.84 (2) Partile convin ca, in termen de maxim 60 de zile de *la aprobarea Legii bugetului,* sa negocieze posibilitatea acordarii unor noi categorii de sporuri pentru personalul din sistemul sanitar

ART. 94 (5) in sistemul sanitar, drepturile salariale se achita *intr-o singura transa in data de 15 a fiecarei luni* pentru luna precedenta.

ART. 99 (1) Premiile de excelenta individuale lunare ..... *se stabilesc de catre ordonatorii tertiari de credite* in limita sumelor aprobate în buget cu aceasta destinatie, in conditiile legii, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

ART. 114 (8) ..... minim 75% din salariul de baza, *conform reglementarilor in viguare.*

ART. 174 (2) ..... Retinerea cotizatiei stabilite de organizatia sindicala si virarea din acesta in contul Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR se constituie in sarcina curenta de serviciu a serviciului economic al unitailor sanitare. instiintarea unitatilor sanitare (*nominalizate in anexa 11)* privind cuantumul cotizatiei si virarea acesteia in contul Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR se constituie in sarcina Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR prin presedinte.

Anexa 4. b) . *Pentru personalul din unitățile sanitare care nu este cuprins în Anexa nr.II din Legea 153/ 2017, începand cu anul 2019, stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete, precum și a condițiilor de acordare a sporurilor pentru condiții de munca se va face cu respectarea legislației în viguare*

ANEXA 9 **ECHIPAMENTUL DE PROTECTIE**

- *incăltaminte - 1/an*
- *pantaloni - 2/an*
- *fuste - 2/an*
- *bluze - 2/an*
- *halate de molton - sistem pavilionar*
- *halate doc - 1/an*
- *salopete doc -1/an*
- *pelerine de ploaie - 1/an*
- *cizme electroizolante - 1/an*
- *manusi electroizolante - 1/an*
- *manusi si masti - după necesitati.....*

Partile convin de comun accord să suporte cheltuielile legate de publicarea in M.O. a prezentului CCM si tiparirea a 50 exemplare din M.O., dupa cum urmeaza:

- *½ din costuri vor fi suportate de sindicate (nominalizate in anexa 12)*
- *½ din costuri vor fi suportate de Unitatile Sanitare (nominalizate in anexa 11) si se vor plăti din fondurile de " nesindicalisti"*

Sumele datorate de fiecare parte vor fi virate in contul Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR pe baza adresi trimise de Uniune la care se va atasa copie dupa facturile (publicare si tiparire) de la M.O. precum si calculul pentru sumele datorate. Plata integral va fi efectuata de Federatia Sanitas urmand ca Uniunea sa vireze suma in contul Federatiei pe baza intelegerii de mai sus

Solicitările de reformulare au fost solicitate de parti după cum urmeaza:

Din partea PATRONATULUI

ART. 20 (16) ..... c. clauza de mobilitate

ART. 24 (3) Posturile temporar vacante pe o perioada

ART 32. (b) ..... decurgand din dispozitii legale noi, *sau din necesitatile de armonizare a legislatiei cu cea comunitara,*

ART. 40..... (g) *Concediu de acomodare*

ART. 99 (1) Premiile de excelenta individuale lunare .....

ART. 114 (8) ..... minim 75% din salariul de baza, *conform reglementarilor in viguare.*

ANEXA 9 ECHIPAMENTUL DE PROTECTIE

Din partea SINDICATULUI

Anexa 4, b) . Pentru personalul din unitățile sanitare care nu este cuprins în Anexa nr.II din Legea 153/ 2017

SECRETAR GENERAL ADJUNCT ROMANIA

FEDERATIA SANITAS DIN ROMANIA BIROUL OPERATIV

ART. 84
(2) .....bugetul de stat anual.....
ART 94.....
(5) In sistemul sanitar, drepturile salariale se achita intr-o singura transa in data de 15 a fiecarei luni.....
ART. 174
(2) Instiintarea unitatilor privind cuantumul cotizatiei si virarea acesteia in contul Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR se constituie in sarcina uniunii prin presedinte.
Membrii Comisiei de negociere aproba in unanimitate propunerile mai sus mentionate de modificare si completare a Contractului Colectiv de Munca la nivel de grup de unitati sanitare din reteaua proprie a Ministerului Transporturilor, in vederea incheierii si semnarii acestuia.

PATRONAT	**SINDICAT**
Orlando Aurelian BEREHOLSCHI - PREȘEDINTE *Manager Spitalul General CF Simeria*	Iulian POPE *Prim-vicepreşedinte – FederatiaSanitas*
Ec. Carmen ȘERBĂNESCU *Manager Spitalul General CF Galați*	Florentin Romeo SANDU *Vicepreşedinte – FederaţiaSanitas*
Dr.Liliana COLDEA *Manager Spitalul General CF Sibiu*	Iulian COZIANU *Preşedinte Sindicat Jud.Sanitas Iași*
Dr.Mircea Ioan ȘANDOR - HUNIADI *Manager Spitalul Clinic CF Oradea*	Gabriel Rodrigo MAXIM *Preşedinte ANSF - USSCFR*
Jr. Șerban BUCUR *Manager Spitalul Clinic CF 2 București*	Denisa POPOVICI *PreşedinteUniunea Sind.dinSpitalele CFR*
Dr.Călin VLAD *Manager Spitalul Clinic CF Cluj*	*Raluca OLARU* *Secretar gen. Uniunea Sind. Din Spitalele CFR*
Dr.Mihai GLOD *Manager Spitalul Clinic CF Iași*	Dacian SOPORAN *Vicepreţedinte Uniunea Sind. Din Spitalele CFR*

SECRETARIAT :

ConsilierJuridic – Gisella Gabriela POPESCU – Spital Clinic CF2 – București

ConsilierJuridic – Ileana Ramona CIMPOCA – Spital Clinic CF DrobetaTurnuSeverin

ANEXA 1
la PROCES VERBAL din data de 27.06.2018

In sedinta de lucru pentru negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de grup unitati sanitare din reteaua proprie a Ministerului Transporturilor, pe perioada 2018-2020, in prezenta comisiilor de negociere, a fost nominalizata COMISIA PARITARA dupa cum urmeza :

PATRONAT

1. Presedinte – Bereholschi Aurelian Orlando - Manager Spital C.F. Simeria
2. Membru – Ec. Serbanescu Carmen – Manager Spital General C.F. Galati
3. Membru - Dr. Coldea Liliana – Manager Spital General C.F. Sibiu
4. Membru - Dr. Huniadi Sandor Mircea Ioan – Manager Spital General C.F Oradea
5. Membru – Jr. Bucur Serban – Manager Spital General C.F. nr 2 Bucuresti

Membrii supleanti

1. Membru - Dr. Vlad Calin – Manager Spital General C.F. Cluj
2. Membru - Dr. Glod Mihai – Manager Spital General C.F. Iasi

SINDICAT

1. Presedinte – Iulian Pope - PrimVicepresedinteFederatia Sanitas
2. Membru - Denisa Popovici - Presedinte Uniunea Sindicatelor din Spitalele CFR
3. Membru - Gabriel Rodrigo Maxim - Presedintele ANSF - USSCFR
4. Membru - Raluca Olaru - Secretar General Uniunea Sindicatelor din Spitalele CFR
5. Membru – Luminita Gheorghisor Membru BEX Uniunea Sindicatelor din Spitalul CFR

Membrii supleanti

3. Membru - Iulian Cozianu Presedinte Sindicat judetean Sanitas Iasi
4. Membru - Dacian SoporanuVicepresedinte Uniunea Sindicatelor din Spitalul CFR

Presedinte

Bereholschi Aurelian Orlando - Manager Spital C.F. Simeria

Presedinte

Iulian Pope - PrimVicepresedinteFederatia Sanitas

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SECRETAR GENERAL ADJUNCT ROMANIA

FEDERATIA SANITAS DIN ROMANIA BIROUL OPERATIV

MINISTERUL TRANSPORTURILOR

VIZAT
MINISTRUL TRANSPORTURILOR
LUCIAN ŞOVA

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂŢI SANITARE DIN REŢEAUA PROPRIE A MINISTERULUI TRANSPORTURILOR PE PERIOADA 2018 – 2020

M.M.J.S. - D.D.S.
Nr. 361
Data 12.07.2018

Înregistrat la MINISTERUL MUNCII ŞI JUSTIŢIEI SOCIALE

În temeiul Legii nr. 62/2011, între:

1. **Ministerul Transporturilor** (MT) în calitate de ordonator principal de credite

Patronatul reprezentat de: reprezentanţii Ministerului Transporturilor numiţi prin nota Ministrului Transporturilor nr. 22747/06.06.2018

2. **Salariaţii,** reprezentaţi, potrivit Legii 62/2011, de:

- Federaţia SANITAS din România

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi sanitare din reţeaua proprie a Ministerul Transporturilor pe perioada 2018 - 2020

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂŢI SANITARE DIN REŢEAUA PROPRIE A MINISTERULUI TRANSPORTURILOR PE PERIOADA 2018 – 2020

CAPITOLUL I
DISPOZIŢII GENERALE

ART. 1.

(1)Părţile contractante, pe deplin egale şi libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi sanitare din reţeaua propie a Ministerului Transporturilor, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislaţia 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:

- Ministerul Transporturilor
- direcţia medicală reprezentate prin director
- serviciul medical reprezentat prin sef serviciu
- unităţile sanitare reprezentate prin manager
- alte instituţii care angajează personal medico-sanitar;
- cabinetele de practică individuală, reprezentate prin titularul cabinetului.

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

- autorităţile de sănătate publică;
- institute şi centre medicale;
- spitale;
- centre de diagnostic şi tratament;
- servicii de ambulanţă;
- alte instituţii care angajează personal medico-sanitar;
- cabinete de practică individuală.

(6) Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical şi libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislaţia internă şi în concordanţă cu convenţiile internaţionale pe care România le-a ratificat.

ART. 2.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică şi produc efecte în toate unităţile sanitare din reţeaua proprie a Ministerului Transporturilor, indiferent de forma de organizare, de provenienţa capitalului, de modul de finanţare şi de caracterul activităţii conform ANEXEI 11

ART. 3.

(1) În cazul în care se negociază contracte colective de muncă la nivel de unităţi cu personalitate juridică, la cerere, în concordanţă cu conţinutul anexei nr. 1 la prezentul contract, organizaţiile sindicale împuternicite să negocieze CCM LA NIVEL DE UNITATE sunt cele nominalizate în ANEXA 12.

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

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă;
- măsurile de sănătate şi securitate în muncă;
- salarizarea şi alte drepturi salariale;
- timpul de muncă şi timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor, membri ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă şi acordarea de facilităţi acestora;
- formarea şi perfecţionarea profesională;
- drepturile organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligaţiile salariaţilor.

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 părţi şi va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Ministerului Transportului, care va transmite cererea către ceilalţi semnatari 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 şi pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaţilor.

ART. 5.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale.

ART. 6.

Suspendarea şi/sau încetarea contractului colectiv de muncă are loc în condiţiile legii.

ART. 7.

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

(2) Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

ART. 8.

Părţile recunosc şi aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile şi obligaţiile părţilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 9.

(1) Contractele colective de muncă la nivel de unităţi, instituţii sanitare, precum şi contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi.

(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate de către sindicate în numele salariaţilor, părţile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, ca salariaţii asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alţii decât membrii de sindicat,denumiţi nemembri, să plătească o contribuţie pentru desfăşurarea, încheierea şi derularea contractului colectiv de muncă, care să nu fie mai mică de 0,6% din salariu de încadrare, dar care să nu depăşească valoarea contribuţiei sindicale. Această contribuţie urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea şi desfăşurarea negocierilor colective, dialogului social, precum şi în alte scopuri stabilite prin acordul părţilor pe toată perioada valabilităţii prezentului contract colectiv de muncă. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin acord comun între angajator şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi sunt minime şi obligatorii pentru angajatori.

ART. 10.

Angajatorul este obligat să asigure afişarea contractului colectiv de muncă şi a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanţii organizaţiilor sindicale şi patronale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul său.

ART. 11.

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

(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei paritare se stabilesc conform ANEXEI 2.

(3) Angajatorul şi sindicatele din unităţile afiliate la organizaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, sunt obligaţi să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.

(4) Consultarea şi informarea se vor desfăşura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

ART. 12.

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

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

ART. 13.

(1) Reprezentanţii angajatorului şi cei ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii şi prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate autorităţile de sănătate publică, Ministerul Transporturilor, Ministerul Sănătăţii, sau alte instituţii abilitate, după caz, în vederea soluţionării.

ART. 14.

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

(2) În situaţiile în care, în privinţa 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) Părţile se obligă, sub sancţiunea nulităţii absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze şi să nu susţină 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) Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

ART. 16.

(1) Ministerul Transporturilor va transmite câte un exemplar al prezentului contract colectiv de muncă autorităţilor de sănătate publică, instituţiilor din subordine şi celor aflate în coordonare.

ART. 17.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale.

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

(3) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanţă cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acorduri/înţelegeri încheiate la toate nivelurile.

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

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

(6) În cazul în care nici una din părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi nu denunţă unilateral contractul cu 30 de zile inainte de expirarea sa, acesta se prelungeşte tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislaţiei în vigoare.

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

(8) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi băneşti va fi negociată de părţile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării şi evidenţierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării şi funcţionării sistemului sanitar din reţeaua proprie a Ministerului Transporturilor

CAPITOLUL II
I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 18.

(1) Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractul individuale de muncă, încheiate conform legii şi prevederilor prezentului contract.

(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătăţii, cu acordul organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă şi se aprobă prin ordin al ministrului sănătăţii.

ART. 19.

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unităţi şi la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare şi susţinere a concursurilor, la toate nivelurile, va face parte, în calitate de observator,cel puţin un reprezentant al sindicatului afiliat organizatiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaţilor şi reprezentanţilor sindicatelor din unitatea respectivă, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a reţelei sanitare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră definite prin lege.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.

ART. 20.

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

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă. De regula forma de desfasurare este contractual individual de munca

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

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

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

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie şi în sectorul public de sănătate, in conditiile legii.

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

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

a) identitatea părţilor;
b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;
e) criteriile de evaluare a activităţii profesionale;
f) riscurile specifice postului;
g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA BIROU OPERATIV

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;
l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;
n) durata perioadei de probă, după caz.
o) Regulamentul Intern aplicabil.

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

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariţiei modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.

(13) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

(14) În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.

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

(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
a) clauza cu privire la formarea profesională;
b) clauza de neconcurenţă, care să includă şi activităţile care aduc prejudicii de orice natură instituţiei;
c) clauza de confidenţialitate.

(17) Informaţiile 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 şi aptitudinile profesionale.

(18) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

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

ART. 21.

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi cu consultarea scrisă a reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu cel puţin 15 zile înaintea scoaterii la concurs.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, 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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere, astfel:

a) medici, farmacişti, biologi, biochimişti, chimişti, profesori CFM, fiziokinetoterapeuţi, asistenţi medicali, dentişti, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

- 20 de zile - dacă au mai fost angajaţi 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 funcţii de execuţie medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.

d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie, 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 funcţii 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 şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi 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 excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

ART. 23.

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

ART. 24.

(1) În unităţile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parţial se face cu prioritate cu salariaţii 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 parţial salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere.

(3) Posturile temporar vacante pe o perioadă de maxim 6 luni pot fi ocupate prin cumul de funcţii de către salariaţii unităţii fără concurs.

(4) Posturile vacante şi temporar vacante aferente funcţiilor de specialitate medico-sanitară şi asistenţă socială, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul şi de către persoane din aceeaşi unitate şi numai în condiţiile în care programul funcţiei cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcţiei de bază. În astfel de situaţii programul funcţiei cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

ART. 25.

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

ART. 26.

Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate afiliat la organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

ART. 27.

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj, fără acordul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.

(2) În cazul absenţei acordului scris al părţii sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de

muncă prin redistribuire în aceeaşi localitate sau judeţ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) În situaţia în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ţinând cont de criteriile stabilite prin art._135 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 28.

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

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

II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 29.

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

ART.30.

Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi 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 şi săptămânal;
c) la concediu de odihnă anual şi concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
d) la egalitate de şanse şi de tratament;
e) la demnitate în muncă;
f) la securitate şi sănătate în muncă;
g) la acces la formarea profesională;
h) la informare şi consultare;
i) de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) la protecţie în caz de concediere;
k) la negociere colectivă şi individuală;
l) de a participa la acţiuni 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 şi timpul de odihnă;
o) să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;

p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a şefului direct;
q) să-şi informeze şeful 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 fişa 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 şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât a şefului său direct;
t) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;
u) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare.
v) să-i fie evaluate in mod obiectiv performanţele profesionale.
y) alte drepturi prevazute de lege

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) de a respecta disciplina muncii;
c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;
d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) de a respecta secretul de serviciu;
g) să nu execute nici o sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
h) să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
i) să nu încerce să stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;
j) să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator;

ART. 32.

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului , decurgând din dispoziţii legale noi, proceduri nou introduse sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară, fără depăşirea competenţelor profesionale;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiei sindicale reprezentative din unitate;
g) să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din sănătate pentru constituirea asociaţiei patronale reprezentative.
h) să stabilească obiective de performanţă individuală, precum şi criterii de evaluare a realizării acestora.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii
e) să se consulte cu reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare a prezentului contract în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;
f) să vireze toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina salariaţilor, în condiţiile legii;
g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;
j) să informeze reprezentanţii organizaţiei sindicale de la nivelul unităţii asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaţilor;
l) să se consulte cu organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;
m) să se consulte cu organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă şi cu organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea perfecţionării personalului.

III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 33.

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

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia 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) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

ART. 34.

(1) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) angajatorul are obligaţia de a consulta reprezentanţii organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenţia de detaşare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
b) Salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;
c) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;
d) pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare în condiţiile legii;
e) pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;
f) pe perioada detaşării angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detaşarea.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătăţii, redistribuirea salariaţilor se face numai după acordul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) În cazul REORGANIZARII SAU DESFIINŢĂRII unor unităţi sanitare publice cu personalitate juridica sau a altor unitati în care se desfasoara activitate

sanitara, inclusiv puncte de lucru ale directiilor de sănătate publica, personalul va fi preluat în intregime de noua entitate juridica sau redistribuit în cea mai apropiata unitate sanitare faţă de resedinta acestuia.

ART. 35.

Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului.

IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 36.

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

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii 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 iniţiativa 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 iniţiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

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

ART. 38.

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, angajatorul are obligaţia de a informa permanent reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum şi despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

ART. 39.

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

a) concediu de maternitate;
b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c) carantină;

d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;
e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
f) forţă majoră;
g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;
h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţii ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacantate temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor 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 iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:

a) concediu pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
c) concediu paternal;
d) concediu pentru formare profesională;
e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
f) participarea la grevă;
g) Concediu de acomodare (detaşare/transfer maxim 7 zile calendaristice).

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

(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor 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 iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile 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 funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

c) în cazul întreruperii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
d) pe durata detaşării;
e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) şi c) dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea avută anterior şi i se va plăti, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

ART. 42.

(1) Pe durata reducerii şi/sau întreruperii temporare a activităţii unităţii sanitare publice, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcţiei ocupate.

(2) Pe durata reducerii şi/sau întreruperii temporare a activităţii unităţii, prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

ART. 43.

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează:

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

(2) În toate cazurile menţionate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Absenţele nemotivate şi concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

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

V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 44.

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;
b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 45.

Contractul individual de muncă încetează de drept:

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

b) la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului ori a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III , pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;

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

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

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

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

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;

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

j) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani;

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

ART. 46.

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

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

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

(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul părţilor.

(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

ART. 47.

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

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din iniţiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obţine avizul acestora.

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

ART. 48.

Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;
b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

ART. 49.

(1) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfăşurării 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 condiţiile art. 60 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, a unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizaţiei 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 condiţiile legii. Cercetarea disciplinară va fi iniţiată şi la solicitarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv.

ART. 51.

(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;
c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;
h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
i) pe perioada concediului fără plată acordat în condiţiile 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 condiţiile legii.

ART. 52.

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea organizaţiilor sindicale din unitate afiliate la organizaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situaţii:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit 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 sancţiune disciplinară;
b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile 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 condiţiile Codului de procedură penală.

ART. 53.

(1) Concedierea pentru săvârşirea 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 şi în termenele stabilite de lege şi prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut art. 60 alin. (1) lit. b) 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 situaţia în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele şi condiţiile 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) şi c), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 45 lit. e), angajatorul are obligaţia 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 situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART. 55.

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

(2) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii.

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

ART. 56.

Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi doar individuală. În cadrul reţelei sanitare proprii a Ministerului Transporturilor nu pot avea loc concedieri colective.

ART. 57.

(1) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii, în condiţiile prevăzute de lege.

(2) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale

prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceloraşi organizaţii sindicale.

(3) În CAZURI DE FORŢĂ MAJORĂ înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor 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 iniţia acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti în valoare de:

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

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

a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;

b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;

c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

ART. 58.

(1) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă.

(2) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.

(3) În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariaţii concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(4) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (3) nu îşi manifestă expres consimţământul 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 ţin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetenţelor

profesionale sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

ART. 60.

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină 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 şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile 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 şi de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

ART. 63.

În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei 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, instanţa va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

ART. 65.

(1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă 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 părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

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

(6) Perioada de preaviz în astfel de situaţii 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 aceloraşi criterii ca şi în cazul ocupării posturilor vacante.

(8) În situaţia în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 5 - 15 zile lucrătoare, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere faţă de fostul salariat.

(9) În situaţia 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 renunţării totale sau parţiale de către angajator la termenul respectiv.

(11) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

ART. 66.

(1) a) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, potrivit legii, pentru unităţi, secţii, dispensare 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 situaţia prevăzută mai sus, Ministerul Transporturilor, prin autorităţile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite cu avizul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

c) Ministerul Transporturilor garantează că cei care preiau sau vor prelua unităţile sanitare / cabinetele medicale după semnarea prezentului contract colectiv de muncă sunt obligaţi să păstreze raporturile de muncă cu salariaţii pe o perioadă de minimum 5 ani.

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislaţia în vigoare pentru funcţia şi gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanţare.

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Transporturilor va solicita acordul scris al organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce priveşte posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi.

CAPITOLUL III
CONDIŢII PRIVIND SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ART. 67.

(1) Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit Legii securităţii şi sănătăţii în

muncă nr. 319/2006, la nivelul unităţilor se vor organiza, după caz, comitete de securitate şi sănătate în muncă.

(3) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătăţii şi securităţii în muncă.

(4) În stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă a lucrătorilor, precum şi ameliorarea condiţiilor de muncă.
b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;
c) părţile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condiţiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor şi a documentelor specifice muncii potrivit legii.

ART. 68.

(1) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă şi activităţi prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele şi/sau alte lichide biologice, angajatorul aplicarea precauţiunilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătăţii 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 şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

ART. 69.

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

ART. 70.

(1) În cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine 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 priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
g) planificarea prevenirii;
h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

ART. 71.

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

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

ART. 72.

Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

ART. 73.

(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

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

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

(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

ART. 74.

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

ART. 75.

(1) Fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi 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 şi expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

ART. 77.

(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la unităţile persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

(2) În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.

(3) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă.

(4) În situaţii în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia revin reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

ART. 78.

Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 şi se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

ART. 79.

Angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 80.

(1) Organizarea activităţii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, precizarea atribuţiilor şi a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi este atribuţie exclusiv în competenţa celor care angajează.

ART. 81.

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

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

ART. 82.

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

ART. 83.

În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.

ART. 84.

(1) Stabilirea şi acordarea sporurilor, în raport cu condiţiile în care se desfăşoară activitatea, precum şi condiţiile de acordare a acestora sunt prevăzute in actele normative in vigoare(ANEXA 4.)

(2) Părţile convin ca, în termen de maxim 60 de zile de la aprobarea Legii bugetului, să negocieze posibilitatea acordării unor noi categorii de sporuri pentru personalul din sistemul sanitar

ART. 85.

(1) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile ANEXEI 5.

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

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

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanţii Ministerului Sănătăţii Publice şi cei ai organizaţiilor sindicale, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 6.

ART. 86.

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

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

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

(4) Serviciile şi prestaţiile medicale pentru care Ministerul Transporturilor şi/sau unitatea sanitară a hotărât perceperea unor taxe, sunt asigurate gratuit pentru salariaţii unităţilor sanitare şi de asistenţă socială şi membrii de familie ai acestora (soţ, soţie, copil, mamă, tată) – reprezentaţi de organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

ART. 87.

(1) În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacităţii de muncă, salariaţii vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate şi alimentaţie de protecţie a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

ART. 88.

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

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la contractul colectiv de muncă.

(3) Prevederile legate de sănătate şi securitate a muncii sunt considerate de părţi a fi minime.

ART. 89.

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

ART. 90.

Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor, cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţia muncii

ART. 91.

(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
b) asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajaţii 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 viaţa şi sănătatea pacienţilor.

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

(4) La cererea sindicatelor, patronul asigură, în limitele posibilităţilor, condiţiile necesare pentru servirea mesei în incinta unităţii.

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

ART. 92.

Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor.

ART. 93.

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanţilor sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL IV
SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 94.

(1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi ale personalului din instituţiile sanitare publice finanţate din venituri proprii, părţile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariaţi şi a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislaţiei în vigoare.

(2) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

(3) În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă şi sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masă/normei de hrană, vaucerele de vacanţă, primă de vacanţă conform legislaţiei în vigoare.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligaţii băneşti ale angajatorilor.

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

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unităţile sanitare publice finanţate integral din venituri proprii se stabileşte prin lege.

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

(8) Încălcarea drepturilor salariaţilor membri ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcţii a personalului, acordarea de drepturi salariaţilor atrage răspunderea materială şi disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ART. 95.

(1) Criteriile de încadrare salarială şi evaluare pentru unităţile sanitare publice din reţeaua proprie a Ministerul Transporturilor sunt stabilite de comun acord de către reprezentanţii Ministerul Transporturilor şi ai organizaţiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

(2) Criteriile de evaluare a performanţelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se stabilesc prin dispoziţia ordonatorului principal de credite cu consultarea scrisă a unui reprezentant al sindicatului afiliat la organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 96.

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

(2) Premierile se stabilesc cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

ART. 97.

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

(2) Garanţia în bani, reţinută salariaţilor 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) Salariaţii unităţilor sanitare din reţeaua proprie a MT, precum şi membrii de familie ai acestora - reprezentaţi de organizaţiile sindicale semnatare 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 parţial;
b) plata orelor suplimentare conform legislaţiei în vigoare;
c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localităţii, în interesul serviciului, pentru funcţiile stabilite de Ministerul Sănătăţii şi Ministerul Transporturilor 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) Condiţiile de diferenţiere şi criteriile de acordare ale drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 99.

(1) Premiile de excelenţă individuale lunare nu pot depăşi, anual, două salarii de bază minim brute pe ţară garantate în plată şi se stabilesc de către ordonatorii terţiari de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinaţie, în condiţiile legii, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

(2) În cazul în care în unitatea sanitară respectivă nu există organizaţie sindicală constituită, potrivit legii, vor fi consultaţi reprezentanţii salariaţilor.

ART. 100.

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

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

(3) Forma de organizare a muncii şi cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activităţi şi fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcţie de nivelul de reprezentare.

ART. 101.

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

(2) În cazul neîndeplinirii condiţiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puţin 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 băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii băneşti ale unităţii.

(2) În caz de desfiinţare a unităţii, salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi şi drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalţi creditori să-şi revendice cota-parte.

ART. 104.

Angajatorii sunt obligaţi să ţină evidenţa în care se menţionează salarizarea pentru activitatea desfăşurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariaţii au beneficiat şi cursurile de pregătire şi de perfecţionare profesională acreditate absolvite şi să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL V
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART. 105.

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

ART. 106.

Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi 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 saptămânal este de 48 ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

(2) În funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(3) Prin excepţie de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislaţia aplicabilă şi/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână.

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

ART. 108.

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare pentru unprogram de 8 ore/ zi.

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice,dar nu mai mult de 6 luni, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

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

ART. 109.

(1) Personalul care îşi desfăşoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unităţi cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă şi duminică.

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

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

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaţilor se poate dispune numai în scris şi cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale 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 unităţii, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 111.

Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate 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 şi în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 106 şi 108.

ART. 113.

Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă 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 excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor 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, cu excepţia personalului din serviciile de ambulanţă judeţene şi Serviciul de Ambulanţă Bucureşti-Ilfov (asistenţi medicali, ambulanţieri/şoferi autosanitară, operatori registratori de urgenţă), care au prevederi exprese reglementate prin ordin de ministru.

(6) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(7) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână şi numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activităţii la locul său de muncă.

(8) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, se acordă un spor de minim 75% din salariul de baza, conform reglementărilor în viguare. Procentul concret se va stabili prin contractul colectiv de muncă la nivelul de unitate, cu încadrarea în buget.

(9) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (6) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parţial.

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 şi nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalţi salariaţi încadraţi în funcţii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alţi salariaţi din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

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

ART. 117.

(1) La nivelul unităţilor sanitare, în funcţie de atribuţiile conferite de fişa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu acordul reprezentanţilor sindicatului din unitate, afiliat organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) Anual, la nivelul fiecărei unităţi se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesităţile activităţilor desfăşurate.

(4) Examinarea şi reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator - reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 118.

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

ART. 119.

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

(2) Prin excepţie, 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 şi religioase, după cum urmează:

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 şi 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- Vinerea Mare- ultima zi de vineri inaintea Pastelui, Legea 64/2016
- 1 mai;
- 1 iunie – ziua copilului;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- 1 decembrie - Ziua Naţională a României;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora;
- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătăţii
- *Ministerul Sanatatii şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă vor face demersurile necesare catre Ministerul Muncii şi Justitiei Sociale pentru nominalizarea zilei de 7 aprilie ca zi liberă fără recuperare prin act normativ corespunzător.*

ART. 121.

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracţionat etc., cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 122.

(1) Salariaţii care lucrează în condiţii de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă (ANEXA 5).

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

ART. 123.

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale 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 fracţionarea programului de muncă.

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

ART. 124.

(1) La unităţile unde programul se desfăşoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.

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

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

ART. 125.

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

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

ART. 126.

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 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 şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc

maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(2.2) În situaţia 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 situaţia 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 şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile 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 îi care acesta s-a aflat în concediu medical.

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

a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare;
b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniţi 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) şi e) şi f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeaşi unitate. Beneficiază de vechime în aceeaşi unitate şi salariaţii trecuţi de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispoziţiilor legale.

(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar, obligatoriu, una dintre tranşe va fi de 10 zile lucrătoare, cu excepţia studenţilor, masteranzilor, doctoranzilor.

(6) În situaţii de forţă majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(7) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, 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 perioada de 12 luni începînd cu anul urmator celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(8) La cererea salariatului indemnizaţia 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 şi avizul sindicatelor din unitate, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale 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 indemnizaţie de concediu, în condiţiile art. 150 din Codul muncii şi care cuprinde:

- salariul de bază;
- sporuri pentru locurile de muncă cu condiţii grele, deosebit de periculoase şi periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiţii de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfăşoară în condiţii deosebite, pentru unităţi sanitare cu specific deosebit şi localităţi cu condiţii deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate;
- alte drepturi salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislaţiei în vigoare.

(2) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 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 voinţa salariatului.

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

ART. 130.

(1) Salariaţii nevăzători, precum şi cei încadraţi în grad de invaliditate, reprezentaţi de organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaţilor reprezentaţi de sindicatele afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor ANEXEI 6 la prezentul contract.

ART. 131.

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

ART. 132.

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

a) căsătoria salariatului - 5 zile;
b) naşterea unui copil - 5 zile;
c) căsătoria unui copil - 3 zile;

d) decesul soţului/soţiei, copilului, părinţilor, bunicilor, socrilor, fraţilor, surorilor - 5 zile;

e) ziua de naştere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

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

CAPITOLUL VI
PROTECŢIA SOCIALĂ A SALARIAŢILOR, MEMBRI AI SINDICATELOR AFILIATE ORGANIZAŢIILOR SINDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

ART. 133.

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

(2) În concordanţă cu prevederilor alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea şi avizul scris al reprezentanţilor sindicatelor afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract.

(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă..

(4) În cazul în care organele competente din unităţi au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a unităţii sanitare, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligaţia 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 Agenţia Judeţeană/Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

ART. 134.

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

a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi cele care cumulează pensia cu salariul cu excepţia contractelor pentru gărzilor suplimentare;

b) persoanele care îndeplinesc condiţiile 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 desfăşoară activitate privată, fără a fi îngrădit dreptul constituţional 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 soţi care lucrează în aceeaşi 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, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, precum şi salariaţii 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 perfecţionare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activităţii pe o anumită perioadă de timp, administraţia nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

ART. 135.

(1) Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art. 134 are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului.

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

(3) În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

ART. 136.

Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 137.

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

(2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili şi 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 protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi 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 şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizaţiilor sindicale din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă şi autorităţilor de sănătate publică judeţene şi a Municipiului Bucureşti apariţia 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 organizaţiilor sindicale din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.

ART. 139.

(1) Compensarea biletelor de odihnă, tratament şi recuperare, acordate tuturor salariaţilor din ramura sanitară şi personalului care lucrează în structura de conducere şi execuţie a organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Compensarea biletelor de odihnă se înlocuieşte cu prima de vacanţă şi voucerele de vacanţă conform prevederilor legale.

ART. 140.

Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisiile mixte administraţie-sindicate de la nivelul unităţii.

ART. 141.

(1)Angajatorul este obligat să acorde tichete de masă indemnizatie de hrana in limita BVC în baza art. 23 şi 41.1 din O.U.G. 115/2004 aprobata prin Legea nr. 125/2005 şi Legea nr. 142/1998, Legea 153/2017, art 18 sau norma de hrana, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unităţi finanţate de la bugetul de stat, de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

(2) Angajatorul este obligat să acorde vouchere de vacante în conditiile legii până la 30.11.2018

(3) Angajatorul este obligat sa acorde incepand cu data de 1.12.2018 o indemnizatie de vacanta conf. art.26 (4) din Leg.153/2017

ART. 142.

Contravaloarea deplasării salariaţilor 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 şi, în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariata membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără

plată, postul rămânând temporar vacant şi neputând fi desfiinţat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situaţie.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariata va fi încadrată pe postul avut iniţial, 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 creştere a copilului şi nici în primul an de la reluarea activităţii.

ART. 144.

Salariata membră de sindicat care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani şi, 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 şi vechimea în muncă.

ART. 145.

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

ART. 146.

Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă şi hărţuire sexuală la locul de muncă, conform anexei nr. 10.

ART. 147.

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

CAPITOLUL VII
FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 148.

(1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează sau se perfecţionează şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialităţi şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.

(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului (unităţii) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri şi cheltuieli cu această destinaţie.

ART. 149.

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

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;
c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
f) prevenirea riscului şomajului;
g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale şi de formare.

ART. 150.

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:
a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;
b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;
d) ucenicie organizată la locul de muncă;
e) formare individualizată;
f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

ART. 151.

(1) Angajatorul, de comun acord cu sindicale din unitate, stabilesc următoarele:
a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual şi controlul aplicării acestuia;
b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuterniciţii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesionala în cadrul unităţii;
c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 3 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă 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 terţ, unitatea va analiza cererea împreuna cu sindicatele semnatare ale prezentului contract.
e) salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligaţi 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 cunoştinţa tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin afişare la avizierul unităţii.

(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală elaborate sunt anexe ale Contractelor colective de muncă de la nivelul unităţilor sau grupurilor de unităţi.

ART. 152.

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

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

ART. 153.

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

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

(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 stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 154.

(1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.

(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 condiţiile 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.

Salariaţii care au încheiat un act adiţional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă şi alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

ART. 156.

(1) Salariaţii 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 iniţiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

ART. 158.

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

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

ART.159.

(1) În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile 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 situaţia prevăzută la alin. (1) indemnizaţia de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

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

ART. 160.

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

ART. 161.

(1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;
b) cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.

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

ART. 162.

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariaţi, împreună cu organizaţiile profesionale corespunzătoare şi cu consultarea reprezentanţilor, organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariaţii în primii 5 ani de activitate şi periodic de ceilalţi salariaţi.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză cu aprobarea şefului său direct şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor

sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producţie, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(5) Cursurile de perfecţionare şi specializare profesională se avizează de organizaţiile profesionale constituite potrivit legii.

ART. 163.

(1) Salariaţii nou angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct şi cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toţi salariaţii aflaţi la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariaţii care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific şi salariaţii care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puţin 5 ani de întrerupere.

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

ART. 164.

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate şi patronate sunt creditate prin conţinutul lor cu pregătirea şi perfecţionarea profesională.

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

(3) Partea patronală se obligă să sprijine toţi beneficiarii şi partenerii contractelor de finanţare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea şi participarea salariaţilor la cursurile de formare.

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

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

ART. 165.

Reprezentanţii organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea şi perfecţionarea profesională şi managerială şi la concursurile de ocupare a posturilor.

CAPITOLUL VIII
DREPTURILE SINDICATELOR AFILIATE ORGANIZAŢIILOR SINDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

ART. 166.

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

(2) Partea patronală recunoaşte dreptul sindicatelor afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea lor şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, în condiţiile legii.

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

(4) Partea patronală se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de organizaţiile sindicale existente şi faţă de reprezentanţii sau membrii acestora.

(5) Partea patronală se obligă să se abţină de la orice formă de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

ART. 167.

(1) Partea patronală se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecţiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienţilor, aparţinătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Părţile recunosc că salariaţii nu-şi pot desfăşura activitatea în parametri contractuali dacă lucrează în condiţii de ameninţări fizice şi/sau verbale.

ART. 168.

(1) Părţile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unităţii, cu respectarea demnităţii fiecărui salariat.

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentelor interne ale unităţilor sanitare.

ART. 169.

(1) a) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă, la şedinţele consiliului de administraţie şi al comitetului director al unităţilor sanitare, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

b) Reprezentantul Uniunii sindicatelor din spitalele CFR, afiliată organizaţiilor semnatare semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă, în calitate de observator, la şedinţele conducerii Serviciului Medical (Direcţiei Medicale) a MT şi la toate şedinţele de interes general la nivel naţional, regional şi judeţean.

(2) Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.

(3) La cererea expresă a membrilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, aceştia pot fi asistaţi de reprezentanţii federaţiilor şi confederaţiilor în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

ART. 170.

(1) Anunţarea şedinţelor menţionate în art. 169 alin. (1) şi a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unităţilor vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 171.

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate şi patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an. Ministerul Transporturilor va sprijini constituirea unui fond destinat activităţilor de formare, prin atragerea unor surse de la bugetul de stat, fond ce urmează a fi administrat prin acordul partenerilor sociali.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat şi drepturile salariale cuvenite se pastrează integral.

(3) Activitatea liderilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi sanitare din reţeaua proprie a Ministerului Transporturilor este asimilată ca şi vechime în activitate managerială în domeniu.

(4) Pentru deplasarea la acţiunile şi şedinţele organizate de organizaţiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă , liderii sindicatelor afiliate vor beneficia de bilete de călătorie gratuită în interesul serviciului în limita a 12 călătorii dus – întors.

ART. 172.

În vederea stabilirii unor servicii şi dotări comune, prin acordul părţilor, administraţia şi organizaţiile sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acţiunea respectivă.

ART. 173.

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unităţii, gratuit, spaţiul şi mijloacele necesare funcţionării sindicatului.

ART. 174.

(1) Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată ale unităţilor , pentru membrii organizaţiilor sindicale. Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile sindicatului şi înştiinţarea privind persoanele carora li s-a efectuat operaţiunea se constituie în sarcin curentă de serviciu a serviciului economic al unităţilor sanitare

(2) Reţinerea cotizaţiei stabilite de organizaţia sindicală şi virarea din acesta în contul Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR se constituie în sarcină curentă de serviciu a serviciului economic al unităţilor sanitare. Înştiinţarea unităţilor sanitare (nominalizate în anexa 10) privind cuantumul cotizaţiei şi virarea acesteia în contul Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR se constituie în sarcina Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR prin preşedinte.

ART. 175.

(1) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de organizaţiile sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflaţi în grevă.

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

ART. 176

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

(2) Depăşirea termenului prevăzut la alin. (1), reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi.

(3) Partea patronală şi conducerea sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare vor accepta reciproc invitaţiile 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 şi reclamaţiilor care îi privesc pe aceştia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin.(1), se poate face şi fără prezenţa reprezentantului sindicatului dacă şedinţa comisiei de cercetare a fost anunţat în scris, şi cu semnătură de primire, cu cel puţin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentant la locul şi ora anunţată.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat şi reprezentat de către un reprezentant al sindicatului atât la audiere cât şi 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
DISPOZIŢII FINALE

ART. 178.

(1) În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi, se vor încheia contractele colective de muncă la nivelul unităţilor, potrivit procedurilor din anexa nr. 1.

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

(3) În unităţile în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă

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

ART. 179.

(1) În toate situaţiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei şi modului de finanţare pentru unităţi, secţii, compartimente şi servicii, externalizări servicii, parteneriat public – privat etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Licitaţiile, privatizarea, parteneriatul public – privat, externalizarea serviciilor / renunţarea la serviciile de externalizare, se va face cu acordul scris al reprezentantul sindicatului semnatar al prezentului CCM.

(3) Persoanele detaşate beneficiază pe perioada detaşării de toate drepturile care sunt mai favorabile.

ART. 180.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale acestui contract şi produce efecte pentru toţi salariaţii, potrivit legii.

ART. 181.

Salariaţii membri ai organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiilor sindicale specifice.

ART. 182.

Ministerul Transporturilor, Direcţia Medicală şi conducerile unităţilor sunt răspunzătoare de aplicarea şi garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi

ART. 183.

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

ART. 184.

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

ART. 185.

Toate documentele încheiate de reprezentanţii Ministerului Sănătăţii, Ministerul Transporturilor, CNAS, CAS judetene şi de cei ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă fac parte de drept din prezentul CCM.

ART. 186.

(1)Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze şi să nu susţină 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.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, la cererea reprezentanţilor părţilor semnatare ale prezentului contract de muncă, Ministerul Sănătăţii va emite ordine specifice.

ART. 187.

Ministerul Transporturilor va susţine toate iniţiativele legislative şi modificările actelor normative de natură să îmbunătăţească prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 188.

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 5 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării la Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale.

PATRONAT	**SINDICAT**
Orlando Aurelian BEREHOLSCHI - PREŞEDINTE - *Manager Spitalul General CF Simeria*	**Iulian POPE** *Prim-vicepreşedinte – Federaţia Sanitas*
Ec. Carmen ŞERBĂNESCU *Manager Spitalul General CF Galaţi*	**Florentin Romeo - SANDU** *Vicepreşedinte – Federaţia Sanitas*
Dr. Liliana COLDEA *Manager Spitalul General CF Sibiu*	**Iulian COZIANU** *Preşedinte Sindicat Jud/ Sanitas Iaşi*
Dr. Mircea Ioan ŞANDOR - HUNIADI *Manager Spitalul Clinic CF Oradea*	**Gabriel Maxim RODRIGO** *Preşedinte ANSF - USSCFR*
Jr. Şerban BUCUR *Manager Spitalul Clinic CF 2 Bucureşti*	**Denisa POPOVICI** *Preşedinte Uniunea Sind. din Spitalele CFR*
Dr. Călin VLAD *Manager Spitalul Clinic CF Cluj*	***Raluca OLARU*** *Secretar gen. Uniunea Sind. din Spitalele CFR*
Dr. Mihai GLOD *Manager Spitalul Clinic CF Iaşi*	**Dacian SOPORAN** *Vicepreşedinte Uniunea sind. din Spitalele CFR*

SECRETARIAT :

Consilier Juridic – Gisella Gabriela POPESCU – Spital Clinic CF2 – Bucureşti

Consilier Juridic – Ileana Ramona CIMPOCA – Spital Clinic CF Drobeta Turnu Severin

ANEXA 1

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei

1. În termen de 15 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi din reţeaua sanitară a MT, Federaţia Sanitas va împuternici potrivit legii, sindicatele din unităţile sanitare , conform anexei 12, pentru negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unităţi/instituţii.
2. Unităţile sanitare cu personalitate juridică din reţeaua sanitară a Ministerul Transporturilor, în care se aplică contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi sunt trecute în anexa 11.
3. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.
4. **a)** Neînţelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei vor fi conciliate în prezenţa reprezentantului Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale cu participarea împuterniciţilor abilitaţi ai patronatului şi ai sindicatului.

b) În cazul menţinerii unor puncte divergente şi după conciliere şi al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acţiunilor sindicale din programul de revendicări

ANEXA 2

Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea Comisiei paritare la nivel de grup de unităţi din reţeaua sanitară a MT.

1. Comisia de monitorizare a prevederilor aplicării Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi sanitare din reţeaua proprie a MT. va fi compusă din 5 reprezentanţi ai organizaţiilor sindicale semnatare şi 5 reprezentanţi ai angajatorilor. Membrii comisiei sunt desemnaţi de părţile semnatare înaintea înregistrării prezentului contract la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, şi va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezenţa a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă. Componenţa comisiei paritare poate fi schimbată sau completata cu acordul părţilor.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părţile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile unităţilor, la solicitarea uneia dintre părţi.

ANEXA 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat şi înregistrat sub nr. .../... în registrul general de evidenţă a salariaţilor*)

A. Părţile contractului

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

şi salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ....., judeţul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data de .....,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii 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 ..... şi data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfăşoară la .....

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

.....

E. Felul muncii

Funcţia/meseria ..... conform Clasificării ocupaţiilor în România

F. Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.

F[1]. Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului:

- rezultate obţinute;

- asumarea responsabilităţii;
- adaptarea la complexitatea muncii, iniţiativă şi creativitate;
- capacitarea relaţională şi disciplina muncii.

G. Condiţii de muncă:

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

2. Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi 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 condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracţiune 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 condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

I. Concediul

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

b^1) prestaţii suplimentare în bani .....;

b^2) modalitatea prestaţiilor 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 plăteşte salariul este/sunt .....

K. Drepturi şi obligaţii ale părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecţie .....;

b) echipament individual de lucru .....;

c) materiale igienico-sanitare .....;

d) alimentaţie de protecţie .....;

e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă .....

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de .....zile calendaristice;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform 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-şi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi şi 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.....;
- prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii.....;

e) alte clauze.

M. Drepturi şi obligaţii generale ale părţilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională, în condiţiile actelor adiţionale.

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

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;

d) să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului.

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

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

a[1]) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;

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

c) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate;

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

N. Dispoziţii finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/naţional, înregistrat sub nr. ...../..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă a Judeţului/Municipiului ...../Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, cu excepţia situaţiilor 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 soluţionate de instanţa judecătorească competentă material şi 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,.....

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SECRETAR GENERAL AL GUVERNULUI ROMÂNIA

FEDERAŢIA SANITAS DIN ROMÂNIA BIROUL OPERATIV

ANEXA NR.4

Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru salariaţii care îşi desfăşoară activitatea, precum si condiţiile de acordare a acestora

Art. 1. a) Prezenta anexa stabileste locurile de munca, categoriile de personal si marimea concreta a sporurilor in raport cu conditiile in care se desfasoara activitatea, precum si conditiile de acordare a acestora.

b) . Pentru personalul din unitățile sanitare care nu este cuprins în Anexa nr.II din Legea 153/ 2017, începand cu anul 2019, stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete, precum și a condițiilor de acordare a sporurilor pentru condiții de munca se va face cu respectarea legislației în viguare

Art.2. Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor sunt prevăzute în anexele nr. 4.1-4.5, după cum urmează:

a) anexa nr.4. 1, pentru activitatea desfăşurată în condiţii periculoase

b) anexa nr. 4.2, pentru condiţii deosebit de periculoase

c) anexa nr.4. 3, pentru activităţi în condiţii periculoase sau vătămătoare,

d) anexa nr. 4.4, pentru condiţii grele de muncă,

e) anexa nr. 4.5, pentru personalul care își desfășoara activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații

f) anexa nr. 4.6, pentru condiții deosebite cum ar fi stres sau risc

Art. 3. În raport cu condiţiile în care se desfăşoară activitatea, sporurile acordate în baza art. 7 (1) Capitol II - Anexa II - din Legea-cadru nr. 153/2017, se grupează astfel:

- grupa I - spor pentru condiţii deosebit de periculoase, condiţii periculoase şi condiţii periculoase sau vătămătoare, acordat conform prevederilor art. 7 (1) lit. a), b) şi c);
- grupa a II-a - spor pentru activităţi care se desfăşoară în condiţii deosebite, (stress, risc etc.) acordat conform prevederilor art. 7 alin.(1) lit. h);
- grupa a III-a - spor pentru condiţii grele de muncă, acordat conform prevederilor art. 7 (1) lit. d);
- grupa a IV-a - spor pentru personalul care lucrează în unităţi sanitare aflate în localităţi cu condiţii deosebite de muncă, izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, acordat conform prevederilor art. 7 (1) lit. g).
- grupa a V-a - spor pentru condiţii periculoase, acordat conform prevederilor art. 7 (1) lit. e).

Art. 4. În situaţia în care unele categorii de personal, datorită specificului activităţii, îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă care se regăsesc în una sau mai multe grupe, vor beneficia de un singur spor aferent fiecărei grupe, şi anume de cel mai mare.

Art. 5. (1) Sporul pentru condiţii deosebit de periculoase, condiţii periculoase şi condiţii 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 activităţii desfăşurate la locul de muncă;
b) gradul de creştere 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 direcţiilor de sănătate publică şi se avizează de inspectoratele teritoriale de muncă, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condiţiilor de muncă şi că toate instalaţiile de protecţie a muncii funcţionează normal.

(3) Buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă pentru unităţile sanitare din reţeaua Ministerului Apărării se eliberează de compartimentul de specialitate din cadrul acestui minister, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condiţiilor de muncă şi că toate instalaţiile de protecţie a muncii funcţionează 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 şi de accidentare;
b) solicitarea nervoasă;
c) indicii de morbiditate.

Art. 7. La acordarea sporului pentru condiţii deosebit de periculoase, condiţii periculoase, condiţii 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 - şi mecanismul de acţiune a acestora asupra organismului;
b) intensitatea de acţiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
c) durata de expunere la acţiunea factorilor nocivi;
d) existenţa unor condiţii de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiţii nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibraţii;
e) existenţa unor condiţii de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;
f) structura şi nivelul morbidităţii în raport cu specificul locului de muncă;
g) alte condiţii de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, care pot duce la uzura prematură a organismului.

Art. 8. **(1)** În toate cazurile în care se menţionează personalul din unităţi, secţii, compartimente etc. se va înţelege întregul personal al unităţilor, secţiilor, compartimentelor etc. respective.

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

Art. 9. În unităţile care au în structură secţii sau compartimente de diferite profiluri se acordă spor numai personalului care lucrează permanent în secţiile sau compartimentele prevăzute în anexele 4.1.-4.5.(TBC, boli infecţioase, psihiatrie, neuropsihiatrie infantilă, sanatorii, preventorii etc.).

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

Art. 11. Personalul altor unităţi, precum şi personalul din alte compartimente din aceeaşi unitate, care îşi desfăşoară activitatea la unul dintre locurile de muncă prevăzute în anexele 4.1.-4.5 , beneficiază de sporul prevăzut la locurile de muncă respective, proporţional 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 4.1.-4.5 beneficiază de spor proporţional cu timpul cât desfăşoară activitate la aceste locuri de muncă.

Art. 13. Personalul care în cadrul programului normal de muncă îşi desfăşoară activitatea fracţionat la mai multe locuri de muncă prevăzute în anexele 4.1.-4.5, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcţie de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidenţa timpului lucrat efectiv (în ore şi în zile) în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum şi certificarea efectuării acestuia se face de către şeful fiecărui compartiment (secţie, laborator, formaţie de lucru, serviciu, birou etc.).

Art. 14. Cuantumul sporului se stabileşte prin aplicarea aceleiaşi cotei procentuale asupra salariului de bază în luna respectivă, tuturor salariaţilor corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în anexele 4.1.-4.5

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

Art. 16. Sporurile prevăzute în anexele 4.1.-4.5 , se plătesc cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri şi cheltuieli aprobat, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contractului colectiv de muncă.

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

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

Art. 18. Unităţile vor lua toate măsurile necesare care să conducă la îmbunătăţirea condiţiilor de muncă pentru toate categoriile de personal, raportând anual consiliului consultative asupra acţiunilor întreprinse, a fondurilor cheltuite şi rezultatelor obţinute.

Art. 19. Prevederile anexelor nr. 4.1.-4.6. se aplică de la data înregistrării prezentului CCM la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

ANEXA Nr. 4.1

Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru salariaţii care îşi desfăşoară activitatea în condiţii periculoase
Art. 7 (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 și HG153/2018, cu modificările și completările ulterioare

Personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii 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 şi completările ulterioare, după cum urmează:
Spor de la 15% până la 25% din salariul de bază:

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

ANEXA Nr. 4.2

Locurile de muncă, categoriile de personal şi mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebit de periculoase
Art. 7 (1) alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr.II la Legea-cadru nr.153/2017 și HG153/2018, cu modificările și completările ulterioare

Personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii 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 şi completările ulterioare, după cum urmează:

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cadrul direcţiilor de sănătate publică, al Institutului Naţional de Sănătate Publică şi din cadrul ministerelor şi instituţiilor cu reţea sanitară proprie care participă efectiv în aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave şi altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătăţii şi declarate prin ordin;
2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care îşi desfăşoară activitatea în laboratoarele de microbiologie din cadrul direcţiilor de sănătate publică, care lucrează teste HIV/SIDA;
3. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii/compartimente pentru arşi;
4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din centrele pentru arşi;
5. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din institutele de medicină legală şi din serviciile de medicină legală judeţene;
6. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din serviciile de anatomie patologică şi din compartimentele medicale ale serviciilor de anatomie patologică;
7. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din serviciile de ambulanţă;
8. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile sanitare care participă efectiv în aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave şi altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătăţii şi declarate prin ordin;
9. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în unităţi de pneumoftiziologie (spitale şi sanatorii), din secţii şi compartimente cu paturi de TBC, TBC osteoarticular, TBC genital, TBC ganglionar, din laboratoarele sau compartimentele care deservesc aceste paturi, din secţii care au în custodie persoane private de libertate cu TBC, din cabinetele de consultaţii TBC şi dispensarele medicale de pneumoftiziologie (TBC);
10. personalul de specialitate medico-sanitar şi 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;
11. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile de asistenţă medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC);
12. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţiile sau compartimentele cu paturi în care sunt îngrijiţi
13. bolnavi de HIV/SIDA, laboratoarele ce deservesc aceste paturi şi structura de spitalizare de zi HIV/SIDA şi din secţiile care au în custodie persoane private de libertate cu HIV/SIDA;
14. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele medicale, care lucrează teste HIV/SIDA;
15. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din structurile de primire a urgenţelor - UPU-SMURD şi UPU;

16. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de ATI şi de terapie intensivă.

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din structurile care acordă servicii în specialitatea genetică medicală, secţii/compartimente cu paturi, structuri paraclinice, cabinete medicale în specialitatea genetică medicală;
2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţiile şi compartimentele cu paturi din specialităţile psihiatrie şi psihiatrie pediatrică/neuropsihiatrie infantilă;
3. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele şi compartimentele paraclinice şi din structurile de primire a urgenţelor din spitalele de psihiatrie;
4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cadrul Institutului Naţional de Hematologie Transfuzională "Prof. dr. C.T. Nicolau" Bucureşti şi din centrele de transfuzie sanguină regionale/judeţene şi al municipiului Bucureşti şi din cadrul Centrului de transfuzie sanguină al Ministerului Apărării Naţionale;
5. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile de asistenţă medico-socială în profil psihiatrie;
6. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din CPU;
7. statisticienii/registratorii medicali din cadrul serviciilor de ambulanţă;
8. medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfăşoară activitate în blocul operator;
9. personalul mediu sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în blocul operator;
10. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din serviciul/compartimentul de prevenire a infecţiilor asociate asistenţei medicale;
11. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi în domeniile: recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară, recuperare neurologică şi recuperare medicală neurologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi de supraveghere şi tratament avansat al pacienţilor cardiaci critici (USTACC);
13. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi la nivelul cărora se efectuează transplant de organe, ţesuturi sau celule de origine umană, din laboratoarele sau compartimentele care deservesc aceste paturi, precum şi personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care asigură prelevarea şi transportul organelor, ţesuturilor/celulelor de origine umană prelevate;
14. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unităţi de urgenţe neurovasculare;
15. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care îşi desfăşoară activitatea în laboratoarele de cardiologie intervenţională şi radiologie intervenţională.

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din spitalele de psihiatrie, altul decât cel prevăzut la lit. B pct. 2 şi 3, precum şi personalul din structurile de cercetare ştiinţifică ale spitalelor de psihiatrie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cabinetele medicale de psihiatrie şi psihiatrie pediatrică/neuropsihiatrie infantilă, precum şi personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele/centrele de sănătate mintală;
3. personalul auxiliar sanitar care transportă cadavre pentru serviciile de anatomie patologică şi medicină legală;
4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în unităţi de dializă;
5. personalul din structurile de cercetare ştiinţifică din unităţi de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară şi recuperare neurologică, cu excepţia personalului prevăzut la lit. B pct. 11;
6. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de îngrijiri paliative;
7. personalul de specialitate medico-sanitar încadrat în punctele/unităţile de transfuzii sanguine din spitale;
8. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care îşi desfăşoară activitatea în laboratoarele de endoscopie intervenţională/terapeutică;
9. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în secţii/compartimente cu paturi de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică;
10. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în secţii/compartimente cu paturi de hematologie care derulează programul de oncologie, pentru tratarea bolnavilor cu afecţiuni oncohematologice;
11. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în structura de spitalizare de zi din cadrul institutelor de oncologie, precum şi în structura de spitalizare de zi în specialitatea oncologie medicală şi radioterapie, HIV-SIDA;
12. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în laboratoare de radioterapie;
13. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în secţii/compartimente cu paturi de terapie acută;
14. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de neurologie, neurologie pediatrică şi neurochirurgie;
15. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care acordă asistenţă medicală persoanelor private de libertate din centrele de reţinere şi arestare preventivă, unde există riscul expunerii la afecţiuni infectocontagioase (HIV/SIDA, TBC, BK etc.).

D) Spor de până la 50% din salariul de bază:

Comitetul director din Spitalul Tichileşti - leprozerie, unităţi de pneumoftiziologie (spitale şi sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie "Prof. dr. Marius Nasta"

Bucureşti, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie şi TBC Osteoarticular "Foişor" Bucureşti, Institutul Naţional de Hematologie Transfuzională "Prof. dr. C.T Nicolau", centrele de transfuzie sanguină regionale/judeţene şi al municipiului Bucureşti, serviciile de ambulanţă, spitalele de psihiatrie, unităţile de recuperare 12 neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară şi recuperare neurologică, institutele de medicină legală, unităţile de asistenţă medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC), psihiatrie.
Nivelul sporului se stabileşte de conducerea fiecărei unităţi sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative la nivel de unitate/sindicatelor afiliate la o federaţie reprezentativă pe grup de unităţi/sector şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri şi cheltuieli.

ANEXA Nr. 4.3

Locurile de muncă, categoriile de personal şi mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii periculoase sau vătămătoare acordat în baza prevederilor Art. 7 (1) lit. c) de la cap.II din anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 și HG153/2018, cu modificările și completările ulterioare

Personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii 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 şi completările ulterioare, după cum urmează:

I. Spor pentru condiţii periculoase

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele şi secţiile de cercetare care execută cercetări chimice, fizico-chimice, sinteze chimice, analize instrumentale în staţiile-pilot şi micropilot, în vederea obţinerii unor noi substanţe;
2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele şi compartimentele de cercetări şi determinări biologice, fizico-chimice, farmacotoxicologice, imunochimice, serologice, inframicrobiologice, microbiologice, virusologice şi biochimice;
3. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţiile, laboratoarele şi compartimentele pentru cercetarea, producerea şi controlul serurilor şi vaccinurilor;
4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează neprotejat cu lasere de mare putere;
5. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţiile, compartimentele şi cabinetele de dermatovenerologie, unde se tratează boli transmisibile;
6. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cabinetele de boli infecţioase;
7. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din sterilizare;

8. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele de explorări funcţionale;
9. personalul de specialitate medico-sanitar care lucrează în compartimentul de supraveghere epidemiologică şi control boli transmisibile din cadrul direcţiei de sănătate publică;
10. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul direcţiilor de sănătate publică din laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care desfăşoară activităţi specifice în unităţi sau sectoare industriale cu condiţii periculoase sau vătămătoare;
11. personalul de specialitate medico-sanitar din secţii, laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care lucrează peste 50% din timpul normal de lucru în unităţi sau sectoare industriale cu condiţii deosebite.

B) Spor de 10% din salariul de bază:

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

C) Spor de 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în laboratoare şi compartimente de prevenire şi combatere a bolilor transmisibile;
2. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul compartimentului evaluarea factorilor de risc din mediul de viaţă şi muncă şi din compartimentul de promovare a sănătăţii şi educaţie pentru sănătate din cadrul departamentului de supraveghere în sănătate publică al direcţiei de sănătate publică.

II. Spor pentru condiţii vătămătoare

A) Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul mediu sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează cu nămol sau hidrogen sulfurat;
2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile sanitare din reţeaua Ministerului Apărării Naţionale, Ministerului Afacerilor Interne, Serviciului de Informaţii Externe, Centrul Medical al Serviciului de

Telecomunicaţii Speciale şi Centrul Medical al Serviciului de Protecţie şi Pază, din reţeaua sanitară a Administraţiei Naţională a Penitenciarelor, care lucrează în locuri de muncă aflate sub acţiunea câmpurilor electromagnetice de radiofrecvenţă produse de emiţători de radiodifuziune, televiziune, emiţători pentru comunicaţii, staţie de radiolocaţie, instalaţii de curenţi de înaltă frecvenţă, staţiile de radio de US şi UUS, radioreleele în unde metrice, decimetrice, centimetrice, radiogoniometrele şi staţiile de bruiaj;

3. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar are îşi desfăşoară activitatea în cadrul direcţiilor de sănătate publică în care funcţionează instalaţii care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvenţă produse de emiţători pentru comunicaţii, instalaţii de microunde, instalaţii de curenţi de înaltă frecvenţă sau staţii de bruiaj;
4. personalul mediu sanitar şi auxiliar sanitar care manipulează deşeuri toxice.

B) Spor de 7% din salariul de bază:

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

C) Spor de 5% din salariul de bază:

2. personalul mediu sanitar care lucrează cu aparate de fototerapie, respectiv ultraviolet, vizibil şi infraroşu;
3. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele sau compartimentele de microproducţie de medicamente, respectiv pulberi, chimicale.

ANEXA Nr.4. 4

Locurile de muncă, categoriile de personal şi mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii grele de muncă
Art. 7 (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr.II la Legea-cadru nr. 153/2017 și HG153/2018, cu modificările și completările ulterioare

Personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii 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 şi completările ulterioare, după cum urmează:
Spor de la 10% până la 15% din salariul de bază:

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

ANEXA Nr. 4.5

Locurile de muncă, categoriile de personal şi mărimea concretă a sporurilor pentru personalul 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 și HG153/2018, cu modificările și completările ulterioare

Personalul care îşi desfăşoară activitatea cu surse de radiaţii sau generatoare de radiaţii în condiţii 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 şi completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de până la 30% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care îşi desfăşoară activitatea cu surse de radiaţii ionizante sau generator de radiaţii, diferenţiate 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 şi auxiliar sanitar din cadrul direcţiilor de sănătate publică care îşi desfăşoară activitatea cu surse de radiaţii sau generatoare de radiaţii, diferenţiat 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. 4.6

Locurile de muncă, categoriile de personal şi mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii 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 și HG153/2018, cu modificările și completările ulterioare

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

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi din specialităţile: traumatologie vertebro-medulară şi neuromotorie, chirurgie cardiovasculară, chirurgie cardiacă şi a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervenţională, chirurgie

toracică, ortopedie şi traumatologie, chirurgie plastică – microchirurgie reconstructivă, chirurgie şi ortopedie pediatrică, hematologie, chirurgie generală, urologie;

2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din Institutul Naţional de Sănătate Publică;
3. personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele medicale organizate în creşe, grădiniţe, şcoli şi unităţile de învăţământ superior;
4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile de transport neonatal specializat;
5. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care asigură urgenţele medico-chirurgicale de gradele 0 şi 1 până la restabilirea funcţiilor vitale ale pacienţilor, încadrat în spitalele judeţene de urgenţă şi în spitalele de urgenţă din centrele universitare;
6. personalul de specialitate medico-sanitar din laboratoarele de angiografie;
7. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din spitale de boli cronice;
8. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii/compartimente cu paturi de boli cronice;
9. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de medicină internă, pneumologie, cardiologie, recuperare cardiologică, diabet zaharat, nutriţie şi boli metabolice, gastroenterologie, recuperare respiratorie.
10. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de otorinolaringologie (ORL), oftalmologie, chirurgie orală şi maxilofacială;
11. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de recuperare, medicină fizică şi balneologie şi reumatologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoare de recuperare, medicină fizică şi balneologie;
13. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi de pediatrie;
14. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmerii) din cadrul Ministerului Apărării Naţionale sau din cadrul Ministerului Afacerilor Interne;
15. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din Centrul de medicină preventivă al Ministerului Apărării Naţionale;
16. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmerii) din cadrul Serviciului Român de Informaţii;
17. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă şi sănătate publică a Serviciului Român de Informaţii;
18. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din compartimente cu paturi postoperator;
19. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi de obstetrică-ginecologie;

20. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de nefrologie;
21. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de endocrinologie;
22. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile de asistenţă medico-socială;
23. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din serviciile/cabinetele de expertiză şi recuperare a capacităţii de muncă;
24. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din camera de gardă, inclusiv triajul pacienţilor;
25. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din farmaciile cu circuit închis pentru activitatea de dizolvare şi preparare a soluţiilor citostatice;
26. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă din cadrul Centrului Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu şi Medicină Preventivă din subordinea Academiei Române;
27. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de geriatrie şi gerontologie;
28. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de alergologie şi imunologie clinică şi medicina muncii.

B) Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi de neuropsihomotori;
2. personalul de specialitate medico-sanitar numit şi autorizat să îndeplinească atribuţii de şef de unitate nucleară, responsabil cu radioprotecţia şi responsabil cu gestiunea surselor nucleare, pe timpul cât execută aceste atribuţii;
3. personalul de specialitate medico-sanitar din farmaciile cu circuit închis aflate în unităţile sanitare care derulează programe naţionale de sănătate.

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

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

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

- personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din spitalele de urgenţă.

ANEXA 5

Categoriile de personal, locurile de muncă şi activităţile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru şi alimentaţia de protecţie care se acordă în mod obligatoriu

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică şi în medicina legală, în activităţile de prosectură, săli de disecţie şi morgi - 6 ore/zi
2. Personalul care lucrează în activităţile deradiologie-imagistică medicală şi roentg enterapie,medicină nucleară şi radioizotopi, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie şi cateterism cardiac, precum şi personalul care asigură întreţinerea şi repararea aparaturii din aceste activităţi - 6 ore/zi
3. Personalul cu pregătire superioară din unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică - 7 ore/zi
4. Medicii din unităţile publice din sectorul sanitar,inclusiv unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică - 7 ore/zi
5. Personalul sanitar cu pregătire superioară din unităţile publice din sectorul sanitar - 7 ore/zi
6. Personalul sanitar mediu şi personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale - 7 ore/zi
7. Personalul sanitar mediu şi personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie - 7 ore/zi

B. Alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

1.	Laboratoarele de analize medicale şi de cercetare în toate specialităţile:	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.	Staţii de sterilizare:	1/2 l apă minerală/zi/persoană
4.	Deratizare, dezinsecţie, dezinfecţie	1/2 l apă minerală/zi/persoană
5.	Personalul de întreţinere şi reparare instalaţii sanitare, vidanjare	1/2 l apă minerală/zi/persoană
6.	Lucrători de curăţenie, colectare material infecţios, rampă de gunoi, deşeuri medicale, spălătorie, bucătărie.	1/2 l apă minerală/zi/persoană
7.	Staţie de neutralizare deşeuri medicale	1/2 l apă minerală/zi/persoană
8.	Staţie 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

ANEXA 6

NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPLIMENTAR
pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii

CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
   a) dezinfecţie, dezinsecţie, deratizare;
   b) crematoriul din unităţi sanitare;
   c) ergoterapie din unităţi, secţii şi compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie şi copii debili mintal;
   d) spălarea manuală, călcatul manual al confecţiilor şi echipamentelor, precum şi călcatul cu presa;
   e) şoferii 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 îngrijeşte şi creşte animale de laborator, precum şi cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul sanitar mediu şi sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultaţii de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie şi arşi.
4. Personalul sanitar din unităţi farmaceutice care au sediul în unităţi, secţii, compartimente şi cabinete de consultaţii de tuberculoză activă şi boli infecţioase.
5. Muncitorii de întreţinere şi deservire a utilajelor cu zgomot ce depăşeşte 90 dB.
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanţe preparate cu solvenţi aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităţilor 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 microproducţie.
2. Personalul care lucrează în:
   a) activitatea de prevenire şi combatere a bolilor transmisibile
   b) ergoterapie din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea şi producţia serurilor şi a vaccinurilor.
5. Muncitorii şi personalul de administraţie din unităţi şi secţii exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă şi de boli infecţioase.

6. Personalul sanitar din cabinete de consultaţii de tuberculoză şi boli infecţioase.

7. Şoferii care lucrează pe autovehicule între 4,1 - 7 t, microbuze şi autoturisme.

8. Personalul sanitar mediu şi auxiliar care lucrează cu copii în creşe.

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 şi analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

12. Personalul sanitar mediu şi auxiliar care lucrează în unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de traumatologie şi ortopedie.

CAPITOLUL 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea şi întreţinerea aparaturii de radiologie şi roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte şi de fizioterapie.

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

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

5. Personalul care prestează activităţi în centrale termice pe bază de combustibil solid şi lichid.

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

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

8 Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în blocul deoperator şi blocul de naşteri.

CAPITOLUL 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi de oncopediatrie.

2. Personalul sanitar care lucrează pe nave şi ambarcaţiuni pentru pescuitul maritim şi oceanic.

3. Personalul care manipulează şi utilizează mercurul la construirea, repararea şi întreţinerea, etalonarea şi verificarea aparatelor de măsură şi control cu mercur, precum şi a întrerupătoarelor cu mercur.

4. Personalul care confecţionează, prin suflare, aparatura de laborator din sticlă de cuarţ şi sticlă cu plumb.

5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferenţiate de analize medicale.

6. Personalul care lucrează în spălătorii din unităţi sanitare.

7. Personalul sanitar din cabinetele de consultaţii de psihiatrie şi neuropsihiatrie.

8 Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator şi blocul de naşteri.

CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă şi de boli infecţioase.

2. Personalul sanitar mediu şi auxiliar care lucrează în unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de neurochirurgie şi arşi.

3. Personalul sanitar din unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, copii debili mintal şi recuperare neuropsihomotorie.

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

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

6 . Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează pe ambulanţe şi şalupe de ambulanţă, pentru asigurarea asistenţei medicale de urgenţă, transport sanitar în teren, precum şi operatorii – registratorii de urgenţă.

CAPITOLUL 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar

1. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:

a) unităţi nucleare de categoria I de risc radiologic;

b) unităţi 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 disecţie şi în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică şi de medicină legală.

2. Personalul din leprozerii.

3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase şi neferoase, de substanţe şi minereuri nemetalifere.

4. Personalul sanitar care îşi desfăşoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.

5. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:

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

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

NOTĂ:

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

ANEXA 7

SPOR DE VECHIME ÎN MUNCĂ

1 Clasele de salarizare şi coeficienţii de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile şi alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzuţi în anexa III – Familia ocupaţională de funcţii bugetare sănătate.

2. Clasele de salarizare şi coeficienţii prevăzuţi în anexă pentru funcţiile de execuţie corespund nivelului minim al fiecărei funcţii, la care se adaugă 5 gradaţii corespunzătoare tranşelor stagiului de cotizare.

3. Tranşele stagiului de cotizare, în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii potrivit alin. (2), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

ART. 10(4) DIN LEGEA 153/2017

- gradaţia 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare faţă de nivelul minim al fiecărei funcţii;
- gradaţia 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare faţă de cele deţinute pentru gradaţia 1;
- gradaţia 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare faţă de cele deţinute pentru gradaţia 2;
- gradaţia 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară faţă de cele deţinute pentru gradaţia 3;
- gradaţia 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară faţă de cele deţinute pentru gradaţia 4.

4. Gradaţia corespunzătoare tranşei stagiului de cotizare se plăteşte cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranşa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin. (3).

5. Pentru acordarea gradaţiei corespunzătoare tranşei stagiului de cotizare, angajatorul va lua în considerare integral şi perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

FEDERAŢIA SANITAS DIN ROMÂNIA BIROUL OPERATIV

ANEXA 8

PROCEDURA CERCETĂRII DISCIPLINARE PREALABILE ŞI FIŞA DE ATRIBUŢII ŞI NORMATIVE DE PERSONAL

A. Procedura cercetării disciplinare prealabilă este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoştinţă de către angajator de săvârşirea unei fapte c ear putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acţiunea şi inacţiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute in vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data şi ora la care are loc prima audiere din partea comisie de cercetare disciplonară prealabilă. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancţiunea nulităţii.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă, împreună cu copia după actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reşedinţa acestuia.

4. La prima audiere sunt convocaţi toţi salariaţii care erau prezenţi, sau ar fi trebuit să fie prezenţi în locul şi la data la care a avut loc fapta.

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

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzaţia care i se adduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzaţiei şi I se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-şi formula, într-o notă explicativă apărarea în scris şi pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusive martori.

7. După primirea Notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în faţa comisiei.

8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancţiune disciplinară.

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

10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei imputernicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa , de către un avocat sau/şi de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

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

12. Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă in formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

13. Decizia de sancţionare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei şi produce efecte de la data comunicării.
14. Decizia de sancţionare poate f contestată de către salariat la instanţele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

B. Normativele de personal sunt cele cuprinse în Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 1778/2006 privind aprobarea normativelor de personal,cu modificarile ulterioare.

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

Atribuţiile concrete privind activitatea salariaţilor vor fi stabilite la nivelul fiecărei unităţi sanitare, potrivit fişei postului, ţinând cont de actele normative în vigoare cu acordul scris al sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ANEXA 9

ECHIPAMENTUL DE PROTECŢIE

- încălţăminte - 1/an
- pantaloni - 2/an
- fuste - 2/an
- bluze - 2/an
- halate de molton - sistem pavilionar
- halate doc - 1/an
- salopete doc -1/an
- pelerine de ploaie - 1/an
- cizme electroizolante - 1/an
- mănuşi electroizolante - 1/an
- mănuşi şi măşti - după necesităţi
- şorţuri - după necesităţi
- cizme de cauciuc
- cască de protecţie - după necesităţi
- ochelari de protecţie - după necesităţi
- centură de siguranţă - după necesităţi

MATERIALE IGIENICO-SANITARE

a) se acordă întregului personal
- săpun - 1/lună/persoană
- hârtie igienică - 1/lună/persoană
- perii de unghii - 1/an/persoană

b) substanţe dezinfectante de uz personal următorului personal
- instalator sanitar
- spălătoreasă
- personalului de la staţia de neutralizare deşeuri medicale
- personalului de la rampa de gunoi
- personalului de curăţenie

ANEXA 10

HĂRŢUIREA SEXUALĂ

1. Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă.

2. a) Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul.

b) Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.

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

3. Angajatorul, împreună cu reprezentanţii sindicatelor, va oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, va conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.

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

5. Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată şi dacă va fi însoţită de cercetări.

6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenţie, iar la terminarea investigaţiei vor comunica părţilor implicate rezultatul anchetei şi ceea ce se intenţionează să se facă, într-un termen ce nu va depăşi 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viaţă al reclamantului.

7. Dacă se stabileşte că a avut loc un act de hărţuire sexuală, hărţuitorului i se vor aplica sancţiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinţei sale.

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

8. Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei.

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

10. Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.

11. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărţuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât şi împotriva oricărei persoane care ajută la

investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare şi vor fi sancţionate conform legii în vigoare.

12. În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.

13. Unitatea şi/sau sindicatul au dreptul să iniţieze o investigaţie şi în absenţa unei plângeri scrise, dacă are motive să considere că are loc un act de hărţuire sexuală.

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

ANEXA 11

LISTA

cuprinzând unităţile sanitare cu personalitate juridică din reţeaua proprie a Ministerul Transporturilor, în care se aplică contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi

Nr. Crt.	UNITATEA SANITRĂ	ADRESA UNITĂŢII SANITARE
1.	Spitalul Clinic CF Nr.2 Bucureşti	Bd. Mărăşti 63, sector1, Bucureşti
2.	Spitalul Clinic CF Witting Bucureşti	Calea Plevnei nr. 142-144, sector 6, Bucureşti
3.	Spitalul Clinic CF Constanţa	Bd. 1 Mai nr. 5-7, Constanţa
4.	Spitalul Clinic CF Craiova	Str. Ştirbei Vodă nr. 6, Craiova
5.	Spitalul Clinic CF Cluj	Str. Republicii Nr.18, Cluj
6.	Spitalul Clinic CF Iaşi	Str. Garabet Ibrăileanu nr.1, Iaşi
7.	Spitalul Clinic CF Timişoara	Sp. Tudor Vladimirescu nr. 13-15, Timişoara
8.	Spitalul Clinic CF Oradea	Str. Republicii nr. 56, Oradea
9.	Spitalul General CF Braşov	Bd. 15 Noiembrie nr. 60, Braşov
10.	Spitalul General CF Galaţi	Str. Alexandru Moruzzi nr. 5-7, Galaţi
11.	Spitalul General CF Ploieşti	Str. Domnişori nr. 93, Ploieşti
12.	Spitalul General CF Sibiu	Str. C-tin Noica nr. 20, Sibiu
13.	Spitalul General CF Drobata Turnu Severin	Bd. Carol I nr. 5-7, Drobeta Turnu Severin
14.	Spitalul General CF Paşcani	Str. Mihail Kogălniceanu nr. 24, Paşcani
15.	Spitalul General CF Simeria	Str. Avram Iancu nr.26, Simeria

FEDERAŢIA SANITAS DIN ROMÂNIA BIROUL OPER

ANEXA 12

LISTA
cuprinzând sindicatele împuternicite să negocieze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sanitară din rețeaua proprie a Ministerului Transporturilor

1. SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL CF 2 BUCUREŞTI
2. SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL CF-1 WITTING
3. SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SPITALUL CF PAŞCANI
4. SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN SPITALUL CF CRAIOVA
5. SINDICATUL MEDICO-SANITAR FEROVIAR CF CONSTANȚA
6. SINDICATUL LIBER SPITAL GENERAL CF SIMERIA
7. SINDICATUL LIBER ASMED SPITAL CFR CLUJ - NAPOCA
8. SINDICATUL INDEPENDENT AL SPITALULUI CF PLOIEŞTI
9. SINDICATUL INDEPENDENT ŞI LIBER AL PERSONALULUI MEDICO- SANITAR DIN DIRECTIA SANITARA A REGIONALEI CF BRAŞOV
10. SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL CF GALAȚI
11. SINDICATUL LIBER INDEPENDENT SPITALUL CFR ORADEA
12. SINDICATUL LIBER SPITAL CFR DROBETA - TURNU SEVERIN
13. SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN SPITALUL GENERAL CF SIBIU

<u>SINDICATE AFILIATE UNIUNILOR JUDEȚENE SANITAS</u>

1. FILIALA SANITAS SPITAL CLINIC CF IAŞI
2. FILIALA SANITAS SPITAL CLINIC CF TIMIŞOARA

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA BIROUL OPERATIV