

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE
PERIOADA 2021-2023
SPITALUL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ „SF. APOSTOL ANDREI” GALAȚI

Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați cu nr. 115/ 20.08.2021

În temeiul Legii nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **între:**

1. Spitalul Clinic Județean de Urgență „Sf. Apostol Andrei” Galați, în calitate de angajator
și
2. Salariații reprezentați de Sindicatul Solidaritatea Sanitară – sindicat reprezentativ la nivelul unității Spitalul Clinic Județean de Urgență „Sf. Apostol Andrei” Galați

a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

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

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

(3) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare și contractul colectiv de muncă la nivel de sector nr. 1206/04.11.2019, publicat în MO nr. 5/06.12.2019, partea a V-a.

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

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

(6) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Apostol Andrei" Galați.

Art. 2 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în toate subunitățile, serviciile, secțiile și compartimentele Spitalului Clinic Județean de Urgență "Sf. Ap. Andrei" Galați, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, modul de finanțare și de caracterul activității.

Art. 3 (1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

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

(2) Prezentul contract colectiv de muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

Art. 4 (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.

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

(3) 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.

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

(5) Contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate se prelungește tacit, o singură dată, pe o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.

Art. 5 Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la I.T.M. Galați.

Art. 6 Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

Art. 7 (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

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

Art. 8 Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 9 (1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) În vederea negocierii și aplicării prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, salariații asupra cărora se întind efectele prezentului contract, alții decât membrii de sindicat, vor contribui lunar cu 0,6% din salariul de bază, solicitându-se acordul scris al acestora pentru reținerea din salariu a contribuției. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat exclusiv pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor și formare profesională a salariaților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

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

Art. 10 Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul acestora.

Art. 11 (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui Comisia paritară la nivel de unitate.

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

(3) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare la nivel de unitate.

Art. 12 (1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

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

Art. 13 (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizată Comisia paritară la nivel de unitate, Ministerul Sănătății, ordonatorul principal de credite, după caz.

Art. 14 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

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

Art. 15 (1) Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, potrivit legii.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003, Legii nr. 62/2011 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 16 (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă 24 luni de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Munca Galați.

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

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

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

(5) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate potrivit prevederilor legale.

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

(7) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării unității, corelat cu reglementările legale.

CAPITOLUL II CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ II.1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 17 Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

Art. 18 (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel superior.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, un reprezentant al organizației sindicale semnatare a prezentului contract, în funcție de categoriile profesionale pe care le reprezintă. Procedura privind egalitate de șanse este cea prevăzută la Anexa 9.

(3) Criteriile de examinare se stabilesc de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului, conform prevederilor legale.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu până la 30 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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

(7) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază.

(8) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent. Transferul poate avea loc după cum urmează:

a) în interesul serviciului, numai cu acordul scris al persoanei care se transferă;

b) la cererea persoanei, în urma aprobării cererii de transfer de către conducătorul autorității sau instituției publice la care se solicită transferul și de la care se transferă. Ordonatorul de credite, în raport cu cerințele postului, stabilește criteriile de selecție proprii de transfer în completarea celor prevăzute mai sus, cu consultarea organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate

Art. 19 (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumită salariu. De regulă, forma de desfășurare este contractul individual de muncă.

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri, salariatul va fi asistat de un reprezentant al organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cererea acestora.

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

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

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

Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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

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

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

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

(11) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie, în condițiile legii.

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

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

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

a) identitatea părților;

- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporar, durata acestuia;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz;
- n) criteriile evaluării performanțelor profesionale aplicabile, conform dispozițiilor legale.
- o) regulamentul intern aplicabil.
- p) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.

(15) Elementele din informarea prevăzută la alin. 14 trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(16) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. 14 în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea între angajator și salariat a unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 20 (1) Angajarea salariaților în unitate se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale semnatare a

prezentului contract colectiv de muncă din unitate, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.

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

Art. 21 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere:

- a) medici, farmaciști, biologi, biochimiști, chimiști, profesori CFM, fiziokinetoterapeuți, asistenți medicali, dentiști, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
 - 20 de zile - dacă au mai fost angajați în altă unitate sanitară;
 - 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
 - 90 de zile - debut în profesie.
- b) 30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală.
- c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.
- d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție, altele decât medico-sanitare.
- e) 5 zile - pentru personalul necalificat.
- f) 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții în unitate.
- g) 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere.
- h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere.
- i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie.

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

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

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

(5) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia. Criteriile vor fi stabilite de comisia paritară.

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

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

(8) Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

(9) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 22 (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

Art. 23 (1) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul va fi asistat de liderul sindicatului semnatar al prezentului contract, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cererea acestora.

(3) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității, numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

Art. 24 Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

Art. 25 (1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 19 alin. (11), următoarele:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

(2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Art. 26 (1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Art. 27 Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen, cu aprobarea organizației profesionale corespunzătoare postului ocupat și cu avizul sindicatului semnatar al prezentului contract.

Art. 28 Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați conform legii prin contract individual de muncă, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 29 (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj fără acordul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 150 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 30 (1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 3.1 la prezentul contract colectiv de muncă.

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

(3) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul anexă la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 31 Contractul individual de muncă încheiat pentru garzile suplimentare va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute la anexa nr. 3.2 la prezentul contract colectiv de muncă.

II.2. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 32 Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 33 Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților

prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 34 (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
 - b) la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
 - d) la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) la demnitate în muncă;
 - f) la securitate și sănătate în muncă;
 - g) la acces la formarea profesională;
 - h) la informare și consultare;
 - i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
 - j) la protecție în caz de concediere;
 - k) la negociere colectivă și individuală;
 - l) de a participa la acțiuni colective;
 - m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - o) să fie informat despre orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
 - p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
 - q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
 - r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
 - s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său direct;
 - t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
 - u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
 - v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
 - w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;
 - x) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) de a respecta disciplina muncii;
 - c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
 - d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) de a respecta secretul de serviciu;
 - g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
 - h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
 - i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
 - j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;

- k) personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare are obligația de a nu supune pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective;
 - l) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.
- Art. 35** (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
 - b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
 - c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în anexa nr. 10 la prezentul contract;
 - f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate;
 - g) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
 - h) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.
- (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
 - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
 - c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
 - d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
 - e) să se consulte cu sindicatul reprezentativ în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
 - f) să plătească precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
 - g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
 - h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
 - i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
 - j) să informeze reprezentanții organizației sindicale reprezentative de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
 - k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
 - l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
 - m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă din unitate și cu organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.
 - n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;

II.3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 36 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. Schimbarea definitivă sau temporară (cu menționarea perioadei) a locului de muncă în cadrul unității pentru diverse situații (motive de sănătate, deficit de personal, etc.) se poate face numai cu acordul celor două părți, angajat și angajator, acord ce va fi exprimat prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

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

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

Art. 37 (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 38 Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Art. 39 Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

Art. 40 Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Art. 41 (1) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 42 (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

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

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

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

(4) În cazul reorganizării sau desființării unor secții/compartimente etc., personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat sau secții/compartimente.

Art. 43 Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

II.4. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 44 (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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

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

(4) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(5) În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art. 45 (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 46 (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 47 (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

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

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

Art. 48 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare, conform legislației specifice.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația a max 2 absențe nemotivate/an.

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

(4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

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

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

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(6) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

Art. 49 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești
- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile

contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

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

Art. 50 (1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 85% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activității unității din culpa angajatorului, prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității cu salariații aflați în baza de date a angajatorului.

Art. 51 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale. Concediul fara plata se acorda in baza unei solicitari scrise si va contine obligatoriu avizul conducatorului locului de munca, din care sa rezulte ca activitatea poate fi desfasurata in conditii optime pe perioada concediului fara plata al salariatului respectiv.

- a) concediul fara plata de pana la 90 de zile calendaristice se acorda cu avizul managerului unitatii;
- b) concediul fara plata intre 90 de zile calendaristice si un an se acorda doar cu avizul Consiliului de Administratie; cererea de solicitare a concediului fara plata va fi insotita de acte justificative.

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

(3) Oportunitatea angajărilor pe aceste posturi vacante se va stabili cu avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 52 Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

II.5. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 53 Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Art. 54 (1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încheiat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

- f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.
- k) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.
- l) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

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

Art. 55 (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

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

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

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

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

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

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

Art. 56 (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

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

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

Art. 57 Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 58 (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv.

Art. 59 (1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului semnat al prezentului contract.

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

Art. 60 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- h) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 61 Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, din care face parte salariatul, în următoarele situații:

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

Art. 62 (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară și va fi stabilită ulterior încheierii prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 63 (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. (b) și (c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. b) salariatul beneficiază de o compensație, corelat cu legislația în vigoare.

Art. 64 (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

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

Art. 65 Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 66 (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

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

(5) În cazul în care se vor adopta acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

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

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

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, organizația sindicală semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, este obligată să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

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

(9) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (8) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 67 Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Art. 68 (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

Art. 69 Decizia de concediere se comunică salariatului în scris la adresa de pe cartea de identitate/buletinul de identitate, iar dacă salariatul nu este găsit la această adresă, decizia se comunică la locul de muncă în prezenta unei comisii formate din trei persoane. Decizia trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64 din Codul Muncii.

Art. 70 Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art. 71 Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art. 72 În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 73 (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

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

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

Art. 74 (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mic de 5 zile lucrătoare și mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu mai mic de 10 zile lucrătoare și mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere. Această perioadă va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie.

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

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

(7) În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz prevăzută la art. 74 alin. (4), angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.

(8) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător. Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

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

Art. 75 (1) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatorii de specialitate etc., potrivit legii, angajatorul, semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minim 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat și care este reprezentat de organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ.

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

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

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

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

CAPITOLUL III CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 76 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unității se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă;

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

- a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;
- b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;
- c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condiții corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii, potrivit legii.

(4) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod consecvent de către salariați.

Art. 77 (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor standard prevăzute în Ordinul ministrului sănătății nr. 1101/2016.

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

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

Art. 78 Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art. 79 (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

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

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

- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare; furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

(3) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajaților;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

Art. 80 (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

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

Art. 81 (1) Partea patronală se obligă să asigure echipamentele de protecție (conform H.G. nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate) și de lucru, precum și materialele igienico-sanitare în cantitatea și la calitatea necesară asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare și unei protecții complete a salariatului.

(2) Neasigurarea echipamentelor de protecție și lucru conform alineatului (1) exonerează salariatul de obligativitatea efectuării tehnicii sau tehnicilor pentru care respectivele materiale sunt necesare.

(3) Neasigurarea materialelor igienico-sanitare conform alineatului (1) obligă partea patronală să-și asume toate consecințele negative și exonerează salariatul de răspunderea ce ar putea fi determinată de această lipsă.

(4) În bugetul unității vor fi incluse cheltuielile pentru realizarea măsurilor ce se impun în domeniile: securitate, tehnică, ventilație, dotare cu echipament de protecție, materiale igienico-sanitare, instruire, alimentație de protecție, cercetare-proiectare în domeniul securității muncii.

(5) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va urmări continuu constituirea, repartizarea și utilizarea fondurilor necesare realizării prevederilor alineatului (1).

(6) Salariații nu vor fi implicați în suportarea costului financiar al măsurilor referitoare la securitatea, igiena și sănătatea lor, în procesul de muncă, cu excepția situațiilor de recuperare a unor pagube produse din vina salariatului, în condițiile legii.

Art. 82 (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă și organizația sindicală semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

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

Art. 83 (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

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

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

Art. 84 Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 85 (1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

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

Art. 86 (1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun, în conformitate cu legislația în vigoare și în limita bugetului aprobat.

(2) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în unitate, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.

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

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

Art. 87 (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă, cu limitarea practicii la sfera de competență deținută în cadrul specialității, fără depășirea competențelor deținute.

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

Art. 88 (1) În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

(2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei stabilită la nivel de sector.

(3) În cazul apariției unor divergențe legate de rezultatele aplicării procedurii, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în condițiile stabilite la nivel de sector.

Art. 89 (1) Stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru condiții de muncă precum și condițiile de acordare a acestora, sunt cele prevăzute prin acte normative și se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv, în limita prevederilor din Regulamentul-cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin HG nr. 153/2018 și HG nr. 917/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea unității de comun acord cu sindicatul reprezentativ semnatar al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

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

Art. 90 (1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 4;

(2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, potrivit normelor în vigoare, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 8.

(3) Concediile suplimentare de odihnă, stabilite de comun acord între reprezentanții organizației sindicale și angajator semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 5.

(4) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție prevăzute la anexa 4, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție prevăzute în anexa 8.

(5) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin (3), respectiv anexa nr. 5, se acordă cu avizul reprezentantului sindicatului semnat ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 91 (1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

(2) Lucrătorul este obligat să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului.

(3) Pentru cei a căror activitate se desfășoară în proporție de cel puțin 70% pe calculator, examenul anual periodic va cuprinde și examen oftalmologic gratuit.

(4) Examenul medical la reluarea activității se efectuează după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, pentru motive medicale, sau de 6 luni, pentru orice alte motive, în termen de 7 zile de la reluarea activității.

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

(6) Examenele medicale periodice, precum și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității, vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(7) Angajatorul eliberează, în regim gratuit, personalului contractual din unitate certificatul prenuțial și fișa medicală pentru conducătorii auto.

(8) Personalul angajat beneficiază de prioritate la acordarea consultațiilor medicale în asistența medicală ambulatorie de specialitate, la efectuarea examinărilor paraclinice, la internarea în unitățile sanitare cu paturi, precum și la internarea și tratamentul ambulatoriu în unitățile de asistență medico-balneară.

(9) Personalul contractual are dreptul la servicii medicale, tratament și medicație în regim gratuit.

(10) Drepturile prevăzute la alin. (9) se acordă personalului contractual din sistemul sanitar numai pe baza recomandării medicilor de specialitate care se află în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate, avându-se în vedere calificarea profesională a acestora.

(11) Contribuția personală pentru serviciile medicale, tratamentele și medicația acordate personalului contractual din unitate se suportă de către acesta și se recuperează prin decontarea de către casele de asigurări de sănătate pe bază de documente justificative, depuse la unitate în termen de 30 zile calendaristice de la data emiterii facturii.

Art. 92 (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

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

Art. 93 (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

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

(3) Normele generale și cele specifice de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

Art. 94 Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecția muncii.

Art. 95 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

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

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere salariații din unitate privind consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situație, în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

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

(4) La cererea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

Art. 96 (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

(2) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie prevăzută la Anexa nr. 14.

(4) În condițiile alin. (2) schimburile de tură se vor efectua cu cerere scrisă, cu motive justificate, graficul fiind modificat corespunzător. Refuzul de a aproba schimburile de tură constituie încălcare a prevederilor alin. (2).

Art. 97 (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

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

Art. 98 (1) Angajatorul se obligă să acționeze permanent, să stabilească și să aplice toate măsurile necesare, pentru prevenirea accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Răspunderea pentru asigurarea, prezentarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii o au cei care organizează, conduc, coordonează și controlează activitatea, iar răspunderea pentru respectarea acestor măsuri o au toți salariații.

(3) Administrația va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

Art. 99 (1) La angajarea unui salariat, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de protecție a muncii pe care este obligat să le cunoască și să le respecte.

(2) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute de alineatul (1).

CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 100 (1) În scopul salarizării personalului și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate finanțată de la bugetul de stat, de la bugetul local, de la fondul unic al asigurărilor de sănătate și alte venituri realizate conform legii, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de cheltuieli și a surselor de constituire.

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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor, precum și alte drepturi bănești conform legislației în vigoare.

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

(5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 15 ale fiecărei luni, pentru luna precedentă.

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

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

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

Art. 101 (1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu, în bani, stabilit la încheierea contractului individual de muncă în concordanță cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă și cu cele ale legislației în vigoare.

(2) Criteriile de performanță generale avute în vedere la promovarea în funcție, grade/trepte profesionale a personalului plătit din fonduri publice ori în vederea acordării unor premii sunt următoarele:

- a) cunoștințe profesionale și abilități;
- b) calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate;
- c) perfecționarea pregătirii profesionale;
- d) capacitatea de a lucra în echipă;
- e) comunicare;
- f) disciplină;
- g) rezistență la stres și adaptabilitate;
- h) capacitatea de asumare a responsabilității;
- i) integritate și etică profesională.

Art. 102 (1) Alte drepturi de personal:

- a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;
- b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru funcțiile stabilite potrivit legii.
- c) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;
- d) tariful orar și sporurile aferente orelor de gardă în afara normei de bază și a programului normal de lucru aferent contractului individual de bază;

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 103 (1) Angajatorul poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea unității, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

(2) Angajatorul poate acorda premii de excelență în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea unității, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 101 alin. (2). Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceleiași an bugetar.

(3) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2),

cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate, semnatară a prezentului contract.

(4) În vederea acordării premiilor de excelență angajatorul va stabili criteriile obiective de acordare, în concordanță cu criteriile de performanță generale prevăzute la art. 101 alin. (2) al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 104 (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate. Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi stabilite în limitele legii, de administrație și organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

(2) Drepturile salariale ale personalului angajat în unitate cuprind:

- a) salariul de bază;
- b) sporuri la salariul de bază;
- c) indemnizație de instalare echivalentă cu un salariu de bază corespunzător funcției, în condițiile legii și în limita bugetului;
- d) alte drepturi prevăzute de contractul colectiv de muncă și de legislația în vigoare.

Art. 105 (1) Se acordă următoarele sporuri și adaosuri la salariul de bază:

- a) pentru orele prestate în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, se acordă un spor de 100%;
- b) atunci când din cauze argumentate repausul săptămânal se acordă după 14 zile de activitate continuă, orele lucrate în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, se plătesc conform legii și cu acordul conducerii;
- c) pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, plata se va face conform prevederilor legale;
- d) pentru activitatea desfășurată în timpul nopții se acordă un spor de 25% la salariul de bază;
- e) pentru activitatea desfășurată în 3 ture (inclusiv pentru activitatea în 2 ture de 12 cu 24), în locul sporului prevăzut la pct. d) se acordă un spor de 15% la salariul de bază;
- f) alte sporuri conform legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă.

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

Art. 106 Alte drepturi de personal:

- a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- b) plata orelor suplimentare - conform legislației în vigoare;
- c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității și/sau în afara localității, în interesul serviciului, pentru angajații săi, potrivit legii.

Art. 107 (1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

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

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

Art. 108 (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

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

Art. 109 (1) Indexarea salariilor se face potrivit legii.

(2) Nivelurile drepturilor salariale se calculează conform legii.

Art. 110 (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale unității.

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

Art. 111 Angajatorul este obligat să țină o evidență în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au

beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL V TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 112 Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art. 113 (1) Programul zilnic de lucru se stabilește prin Regulamentul intern al unității.

(2) Având în vedere specificul activității, părțile, de comun acord, recunosc că în anumite secții și compartimente (ex: A.T.I., UPU-SMURD, Bloc Operator, Cardiologie, Cardiologie intervențională s.a.) se impun anumite derogări de la orele fixate de schimb de tură, pentru îndeplinirea activităților urgente.

(3) În condițiile menționate de alineatul precedent, la orele schimburilor de tură și de gardă, esențială este acoperirea turei și a gărzii, deci numărul persoanelor de serviciu și de gardă să fie același indiferent de cine figurează pe grafic. În consecință se acceptă un grad de flexibilitate în abordarea orelor de schimb de tură. În cazuri bine justificate, salariatul aflat la serviciu nu pleacă până când nu i-a venit schimbul, cu informarea șefului ierarhic superior.

Art. 114 Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția celorlalte categorii prevăzute în Anexa 4 la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 115 Pentru medici timpul de lucru este conform Ordinului MS nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de munca, organizarea și efectuarea garzilor în unitățile publice din sectorul sanitar, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 116 Procentul concret al sporului pentru gărzile efectuate de către personalul cu pregătire superioară pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru de la funcția de bază se aprobă trimestrial de comitetul director, după consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract.

Art. 117 (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore, respectiv 7/6 ore (pentru medici și personalul cu studii superioare) pe zi timp de 5 zile, cu două zile repaus.

(2) În funcție de specificul muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână (respectiv 35 ore/săptămână și 30 ore/săptămână), această posibilitate fiind expres specificată în CIM.

(3) În cazul repartizării inegale a timpului de muncă se va aplica principiul „timp pontat, timp lucrat”.

Art. 118 (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare

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

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

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

Art. 119 (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbătorile legale i se asigură repausul săptămânal în cursul aceleiași luni sau în următoarele două săptămâni, în situația în care graficul permite.

(3) Pentru personalul care lucrează în ture și pentru personalul medical cu studii superioare care efectuează garzi se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbătă și duminică.

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

(5) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru realizarea unor situații/statistici, etc. solicitate de instituții ale statului, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul însărcinat cu elaborarea acestor lucrări.

(6) Salariaților care se află în situația prezentată la alin. 5 li se compensează orele suplimentare lucrate numai prin compensare cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform prevederilor Codului Muncii.

(7) Tot personalul din cadrul Laboratorului de Radiologie- imagistica medicala isi va desfasura activitatea in trei ture.

8) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

(9) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (8) se au în vedere prevederile legale în vigoare, aplicabile.

(10) Munca prestată și plătită, conform alin. (2) și (8) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(11) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare, aplicabile.

(12) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repaosuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.

Art. 120 (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) Modificarea programului de lucru inegal va fi specificat și în contractul individual de munca al fiecărui salariat (indiferent de categoria profesională din care face parte) sau prin încheierea unui act adițional.

Art. 121 (1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul unității.

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

Art. 122 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 117 și 118 la prezentul contract.

Art. 123 Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

Art. 124 (1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar, afișând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului, cât și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Ședințele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului.

Art. 125 (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferent unui contract cu normă întreagă este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident, în caz contrar se consideră muncă forțată ceea ce este interzis prin lege.

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

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

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

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

(7) Pentru munca suplimentară necompensată cu ore libere plătite, sporul salarial este de 100% din salariul de bază, corelat cu legislația în vigoare.

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

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

Art. 126 Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, corelat cu legislația în vigoare.

Art. 127 Pentru prestarea orelor suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de munca.

Art. 128 (1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

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

Art. 129 În acoperirea posturilor disponibile temporar (sau definitiv, până la angajare ulterioară), prioritară este acoperirea acestuia de către ceilalți salariați. În acest sens:

- a) acestora li se cere acordul prin intermediul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, sau direct prin ședința organizată în secție sau compartiment;
- b) dacă există salariați dispuși să acopere prin sfert sau jumătate de normă postul, se recurge la această formă;
- c) salariații care doresc se angajează în scris, și își asumă răspunderea integral pentru efectuarea orelor suplimentare necesare;
- d) salariatul care s-a angajat conform prevederilor de la lit. c) poate să renunțe, cu condiția anunțării prealabile cu cel puțin 15 zile înainte.

Art. 130 (1) În funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de munca fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal cu acordul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Normele de personal și normele de muncă specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității.

(3) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator – reprezentanți organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

Art. 131 (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile asigurării continuității serviciului medical.

(2) Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru servirea mesei se include în programul de lucru.

Art. 132 (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

Art. 133 Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înainte Paștelui
- prima și a doua zi de Paști
- 7 aprilie – Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucratoare
- 1 mai
- 1 iunie
- prima și a doua zi de Rusalii
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României
- 1 decembrie – Ziua națională a României
- 25 și 26 decembrie - prima și a doua zi de Crăciun
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 134 (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

(3) Limita maximă a timpului de lucru, rezultată din cumularea timpului de lucru zilnic aferent normei de baza cu timpul de munca din contractul individual de munca cu timp parțial nu poate depăși 24 de ore lucrate continuu.

(4) De la aceasta durată se poate face excepție doar la solicitarea expresă a salariatului.

(5) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture de la Anexa nr. 13.

Art. 135 (1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii, și prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr. 4).

(2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă (Anexa nr. 4).

Art. 136 (1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă.

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

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

Art. 137 (1) La secțiile/serviciile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22⁰⁰ – 6⁰⁰, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni, dar nu mai mult de 5 ture de noapte într-o lună. Personalul care lucrează în locurile de muncă unde activitatea se desfășoară în 3 ture, pentru a beneficia de sporul prevăzut pentru activitatea desfășurată în 3 ture are obligația de a presta lunar un număr egal de zile în tura a 2-a și tura a 3-a.

Art. 138 (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat.

Art. 139 (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă, cu respectarea legii.

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

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

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime neîntreruptă în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

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

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

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

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

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

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

(11) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

Art. 140 (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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

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

(4) Concediile de odihnă se efectuează conform planificării și principiului rotației.

Art. 141 (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariații beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile Codului Muncii republicat, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu 7 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau o dată cu plata lunară a drepturilor salariale, în conformitate cu legea finantelor.

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

Art. 142 (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului.

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

Art. 143 (1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform Anexei nr. 5, la prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 5 la prezentul contract.

Art. 144 (1) Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 145 (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) concediu paternal 5 zile lucrătoare sau 15 zile, în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, la cerere;
- d) căsătoria unui copil – 3 zile;
- e) decesul soțului/soției copilului, părinților, socrilor – 5 zile;
- f) decesul bunicii, fraților, surorilor – 2 zile;
- g) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

(2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, cu documente justificative.

(3) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității, salariatul având obligația de a depune cererea în termen de 5 zile lucrătoare de la producerea evenimentului, cu efectuarea concediului pentru evenimentul deosebit în maximum 30 de zile calendaristice de la data producerii evenimentului.

(4) Evenimentele prevăzute la alin. (1) a) - c) pot constitui motive pentru reprogramarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(5) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită/an pt 1-2 copii sau 2 zile lucrătoare/an pt salariații cu 3 sau mai mulți copii, consecutive sau separat în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului.

Art. 146 (1) În caz de îmbolnăviri sau accidente ale copiilor, soților, părinților se pot acorda 3 zile calendaristice libere neplătite, cu anunțarea telefonică și prezentarea actelor doveditoare până la închiderea pontajului (notate pe pontaj Z.L.N.)

(2) Pentru acordarea și acoperirea zilelor prevăzute la alin. (1) se va încerca mai întâi obținerea zilelor libere solicitate prin schimburi de tură; dacă nu se reușește sau solicitarea e prea în scurt timp făcută, se acordă zile libere neplătite.

(3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită (pentru familiile cu 1, 2 copii) sau 2 zile lucrătoare plătite (în cazul familiilor cu 3 sau mai mulți copii), pentru îngrijirea sănătății copilului (verificarea anuală a stării de sănătate a acestuia)

(4) Liberul se acordă părintelui/reprezentantului legal, la solicitarea scrisă, depusă la unitate cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat/nu va solicita ziua lucrătoare liberă.

Art. 147 Membrii OAMGMAMR aleși în funcții de conducere, la nivel național ori teritorial, sau care detin funcții de conducere în cadrul structurilor organizatorice ale Ordinului Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor și Asistentilor Medicali din România beneficiază de 3 zile libere lunar, platite, pentru îndeplinirea atribuțiilor profesionale la Ordinul Asistentilor Medicali Generalisti, Moaselor și Asistentilor Medicali din România, precum și a atribuțiilor conferite de funcția de conducere.

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

Art. 148 (1) Unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract.

(2) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioade determinate de timp, cu acordul organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate.”

Art. 149 (1) În situația în care, organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a structurii de funcționare cu acordul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul împreună cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, au obligația să identifice posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul unității sau în altă unitate din rețeaua sanitară a județului.

(2) Dacă desfacerea contractului individual de muncă nu poate fi evitată, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

Art. 150 (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariu, cu excepția contractelor pentru gărzilor suplimentare.
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;
- e) persoanele care desfășoară activitate privată, fără a fi îngădit dreptul constituțional la muncă al persoanei respective.

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

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

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

Art. 151 (1) În cazul în care unitatea își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționați în art. 150, angajatorul are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatul reprezentativ din unitate.

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

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

Art. 152 (1) Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Salariații care au depășit limita de vârstă pentru pensionare prevăzută de lege (prevederi generale, Legea nr. 263/2010) pot profesa în continuare în unitate, în condițiile legii, dacă nu au fost sancționați disciplinar în ultimele 12 luni calendaristice anterioare îndeplinirii condițiilor de pensionare prevăzute de legea generală și dacă nu au sesizări asupra comportamentului necorespunzător la locul de muncă.

Art. 153 Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale.

Art. 154 (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă și Direcției de Sănătate Publică apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă și al organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

(5) Prevederile de mai sus sunt minimale, ele completându-se cu legislația specifică.

Art. 155 Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană, în conformitate cu prevederile în vigoare.

Art. 156 (1) Angajatorul este obligat să acorde tichetele de masă potrivit Legii nr. 142/1998, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unități finanțate de la bugetul de stat și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate;

(2) În corelare cu prevederile Legii nr. 193/2006 și a normelor metodologice de aplicare, se pot acorda tichete de creșă salariaților care solicită și pot beneficia de acest drept conform legii.

Art. 157 (1) Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

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

Art. 158 Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație – organizație sindicală semnatară a prezentului

contract colectiv de munca, pentru salariații unității și pentru cadrele didactice și studenții Facultății de Medicină și Farmacie Galați.

Art. 159 (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariatul poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât acesta se află în asemenea situație.

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

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

Art. 160 Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă, corelat cu legislația în vigoare.

Art. 161 Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază, la cerere, de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Art. 162 Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 9.

Art. 163 Serviciile, prestațiile medicale și medicația pentru care, potrivit reglementărilor în vigoare se prevede perceperea unor taxe și contribuții personale din partea asiguraților (inclusiv fișa auto, certificate medicale sot/sotie/copii și taxa de imbalsamare) sunt asigurate gratuit pentru salariații unității și pentru membrii de familie ai acestora – reprezentanți de organizația sindicală semnatara a prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 164 (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

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

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

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

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuielile angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

Art. 165 (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

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

Art. 166 Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;

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

Art. 167 (1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1) se suportă de către angajator, în limita sumelor prevăzute în BVC cu aceasta destinație.

(3) Evidența cu persoanele care au beneficiat de formare profesională ale cărei cheltuieli au fost suportate de către angajator, este ținută de către Serviciul Managementul Resurselor Umane – compartiment Personal, unde salariatul este obligat să depună documentele justificative.

Art. 168 (1) Angajatorul, după consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, are următoarele atribuții:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, vor participa, prin împuternicirile sale, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității, în funcție de categoriile profesionale pe care îi reprezintă.
- c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta organizația sindicală semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- d) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu organizația sindicală semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.
- e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

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

Art. 169 (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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

Art. 170 (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

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

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

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 171 (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

Art. 172 Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională, în funcție de posibilitățile unității și în condițiile legii.

Art. 173 (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

Art. 174 (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 175 (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

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

Art. 176 (1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

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

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

Art. 177 Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 178 (1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajator, în limita bugetului de venituri și cheltuieli, pentru toate categoriile profesionale

Art. 179 (1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator cu consultarea reprezentantului sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, va fi adus la cunoștința salariaților.

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză cu aprobarea șefului său direct și avizul organizației sindicale semnatar a prezentului contract colectiv de munca, care se acordă în termen de 6 zile.

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

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

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de sindicatul semnatar al prezentului contract.

Art. 180 (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul organizației sindicale semnatar a prezentului contract colectiv de munca care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, pot participa la stagii de adaptare profesională.

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

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

Art. 181 (1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

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

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

Art. 182 Reprezentanții organizației sindicale semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

Art. 183 (1) Angajatorul va face toate diligențele să sprijine beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită salariaților unității, în recrutarea și participarea acestora la cursurile de formare profesională continuă, aceste cursuri venind în ajutorul unității de a asigura formarea profesională a salariaților în mod gratuit (indiferent de categoria profesională).

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

(3) Unitatea ca depune diligențele necesare identificării cursurilor de formare pe fonduri structurale și informarea salariaților în acest sens.

CAPITOLUL VIII

DREPTURILE ORGANIZAȚIEI SINDICALE SEMNATAR A PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

Art. 184 (1) Părțile semnatar ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizată, utilizându-se un limbaj adecvat.

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

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

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

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

Art. 185 (1) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, participă la ședințele Consiliului de Administrație și ale Comitetului Director al unității sanitare.

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

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

Art. 186 (1) Partea patronală se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

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

(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 187 (1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizată în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului Intern al unității sanitare.

Art. 188 (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 185 alin (1) și a ordinei de zi se face în scris, înainte cu minimum 48 de ore, cu excepția ședințelor extraordinare, care nu pot fi anticipate.

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

(3) Hotărârile Consiliului de Administrație și ale Comitetului Director vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârilor, reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, numai în cazul în care aceștia n-au participat la ședința din culpa unității.

(4) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă participă în comisiile implicate în activitatea unității, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

Art. 189 (1) Angajatorul va permite membrilor organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de către sindicat; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an.

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

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

(4) Activitatea liderilor organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă din unitate este asimilată ca vechime în activitatea managerială.

Art. 190 În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizația sindicală semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Art. 191 (1) Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și dotările necesare funcționării organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă din unitate.

(2) Unitatea se obligă să asigure în incinta ei, gratuit, pentru activitatea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, spațiul, utilitățile și mobilierul necesare, precum și accesul la telefon interior și fax.

Art. 192 (1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului individual al salariaților (cerere scrisă individuală) membri ai organizațiilor sindicale legal constituite.

(2) Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate.

(3) Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă și înștiințarea organizației privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

Art. 193 (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

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

Art. 194 (1) În scopul unei bune colaborări, părțile se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

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

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

Art. 195 (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatului semnatar, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului.

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

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

(4) Orice cercetare a unei abateri disciplinare va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 10.

CAPITOLUL IX DISPOZIȚII FINALE

Art. 196 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la încheierea contractului individual de muncă.

Art. 197 Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, asigură aplicarea acestuia la nivelul Spitalului Clinic Judetean de Urgență „Sf. Apostol Andrei” Galați.

Art. 198 În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 199 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, și produce efecte pentru toți salariații, potrivit legii.

Art. 200 Salariații membri ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizației sindicale.

Art. 201 Părțile semnate sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 202 Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art. 203 Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art. 204 Toate documentele semnate de părțile semnate ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt incluse de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

Art. 205 (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de hotărâri a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate, la cererea reprezentanților părților semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, Ministerul Sănătății va emite ordine specifice.

Art. 206 Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Munca Galați.

PĂRȚILE SEMNATARE

Din partea unității,

1. Manager – Presedinte
2. Director medical - Membru
3. Director financiar-contabil – Membru
4. Director de îngrijiri – Membru
5. Sef serviciu M.R.U - Membru
6. Sef serviciu Salarii - Membru
7. Consilier juridic - Membru
8. Referent S.M.R.U. - secretar

Din partea Sindicatului „Solidaritatea Sanitară”

1.
2.
3.
4.
5.
6.

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. În termen de 30 de zile de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați, se vor reactualiza contractele individuale de muncă ale salariaților.
2. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate.

REGULAMENT PRIVIND ORGANIZAREA SI FUNCTIONAREA COMISIEI PARITARE LA NIVELUL UNITATII

1. Comisia paritară la nivelul unității va fi compusă din 4 reprezentanți ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de munca și 4 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăreia dintre părți, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.
6. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - Persoana juridică Spitalul Clinic Judetean de Urgenta „Sf. Apostol Andrei” Galati cu sediul în Jud. Galati, Str. Brailei nr. 177 cod fiscal 3126853 telefon 0236/461.000 – 0236/301111 reprezentată legal prin în calitate de Manager,
și

Salariatul/salariața/domnul/doamna domiciliat/a în
....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria,
nr., eliberat/eliberată de, la data de, CNP,
autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data am
încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: prestarea muncii de către salariat, în conformitate cu pregătirea dobândită, corespunzătoare funcției, respectiv salarizarea muncii prestate, de către angajator.

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariața/ salariatul urmand să înceapă activitatea la data de conform art. 12 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modif. și completările ulterioare;

b) determinată, începând cu data de, conform art. 12 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare;

D. Locul de muncă

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

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria, cod COR conform Clasificării Ocupațiilor din România;

F. Atribuțiile postului

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

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

Pentru funcții de conducere:

1. Cunoștințe și experiența profesională
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute de fișa postului;
3. Calitatea lucrărilor executate și activitățile desfășurate;
4. Cunoașterea și respectarea limitelor competențelor profesionale stabilite prin atribuțiile funcționale ale postului;
5. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină;
6. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum;
7. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativa și creativitate.
8. Adaptarea la condițiile de muncă
9. Cunoașterea și respectarea reglementărilor specifice activității profesionale (inclusiv cunoștințele și atitudinea legate de respectarea normelor etice și legale aplicabile păstrării confidențialității datelor medicale)
10. Atitudine și comunicare cu pacienții / aparținătorii / colegii de serviciu (inclusiv modalitatea de obținere a consimțământului informat de la pacienți, după caz)
11. Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul structurii în ansamblul unității
12. Capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legătura cu acestea
13. Capacitatea de organizare și de coordonare a activității structurii

14. Capacitatea de a crea în structura condusă a unui climat stimulat, neconflictual și de bună colaborare cu alte structuri

Pentru funcții de execuție:

1. Cunoștințe și experiența profesională
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului
3. Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate
4. Cunoașterea și respectarea limitelor competențelor profesionale stabilite prin atribuțiile funcționale ale postului
5. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină
6. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum
7. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativa și creativitate
8. Adaptarea la condițiile de muncă
9. Cunoașterea și respectarea reglementărilor specifice activității profesionale (inclusiv cunoștințele și atitudinea legate de respectarea normelor etice și legale aplicabile păstrării confidențialității datelor medicale)
10. Atitudine și comunicare cu pacienții / aparținătorii / colegii de serviciu (inclusiv modalitatea de obținere a consimțământului informat de la pacienți, după caz)

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/ deosebite/ speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare

H. Durata muncii:

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

I. Concediul

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

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

J. Salarizare:

1. Salariul de bază lunar lei.
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri: spor de% din salariul de baza pentru activitate desfășurată în condiții deosebite.
 - b) indemnizații
 - b¹) prestații suplimentare în bani
 - b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natura
 - 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 prezentului contract colectiv de muncă sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

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

- a) echipament individual de protecție
- b) echipament individual de lucru

- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

- a) perioada de proba este de zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. la Inspectoratul Teritorial de Muncă a județului/municipiului Galați / Ministerul Muncii și Solidarității sociale.

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

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în 2 exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

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

Angajator,
Manager

Sef Serviciu M.R.U.

Consilier juridic,

Salariat:

Am luat la cunostinta

Am primit 1 exemplar)

Data:

Pe data prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53-2003
- Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA CU TIMP PARTIAL
PENTRU ACTIVITATEA PRESTATĂ ÎN LINIA DE GARDA SPITAL/DOMICILIU
încheiat și înregistrat sub nr. /..... în registrul general de evidență a salariaților

Având în vedere Legea-Cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, se încheie prezentul contract individual de muncă cu timp parțial:

A. Părțile contractului

Angajator - Persoana juridică Spitalul Clinic Județean de Urgență „Sf. Apostol Andrei” Galați cu sediul în Jud./Loc. Galați, Str. Brailei nr. 177 cod fiscal 3126853 telefon 0236/461.000 – 0236/301.111 reprezentată legal prin în calitate de Manager,

și

Salariatul/salariața/domnul/doamna domiciliat/a în, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria, nr., eliberat/eliberată de....., la data de....., CNP....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data, adresa email am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: îl constituie efectuarea garzilor de către personalul sanitar cu pregătire superioară, în afara normei de bază și a programului normal de lucru de la funcția de bază, cu respectarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea garzilor în unitățile publice din sectorul sanitar aprobat prin ordinul M.S. nr. 870/2004 cu modificările și completările ulterioare și Legii-Cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

C. Durata contractului: nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de, conform art. 12 alin. (1) din Legea nr. 53/ 2003 – republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Determinată: de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de, conform art. 12 alin. (2) din Legea nr. 53/ 2003 – republicată, cu modificările și completările ulterioare.

D. Locul de muncă

Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment, etc.) – pentru activitate prestată în linia de gardă/gardă la domiciliu din sediul social/punct de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

E. Felul muncii

Funcția/meseria medic....., cod COR conform Clasificării Ocupațiilor din România;

F. Atribuțiile postului

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

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

1. Cunoștințe și experiența profesională
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute de fișa postului;
3. Calitatea lucrărilor executate și activitățile desfășurate;
4. Cunoașterea și respectarea limitelor competențelor profesionale stabilite prin atribuțiile funcționale ale postului
5. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină;
6. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum;
7. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativa și creativitate.
8. Adaptarea la condițiile de muncă
9. Cunoașterea și respectarea reglementărilor specifice activității profesionale (inclusiv cunoștințele și atitudinea legate de respectarea normelor etice și legale aplicabile pastrării confidențialității datelor medicale)
10. Atitudine și comunicare cu pacienții / aparținătorii / colegii de serviciu (inclusiv modalitatea de obținere a consimțământului informat de la pacienți, după caz)”

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în condiții grele/ vătămătoare/periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare

H. Durata muncii:

1. O fracțiune de normă de maxim ore / luna, repartizarea programului de lucru facandu-se inegal (ore zi/ ore noapte/ inegal) exceptand perioadele de concediu aferente normei de baza.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: conform graficului lunar de garda, in afara normei legale de munca si a programului normal de lucru de la functia de baza, intocmit de conducerea sectiilor/laboratoarelor/compartimentelor/serviciilor medicale si aprobate de conducerea unitatii
 - b) Programul de lucru stabilit in cadrul graficului de garzi se poate modifica pentru situatii motivate cu acordul salariatului sau la cererea sa cu avizul sefului de sectie/compartiment si cu aprobarea conducerii unitatii.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

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

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

J. Salarizare:

1¹. Tariful orar pentru orele de garda: se calculeaza conform Legii-cadru nr. 153/2017, in functie de salariul de baza de lei, corespunzator functiei de executie si gradatiei de vechime

1². Medicii nominalizați să asigure asistența medicală de urgență, prin chemări de la domiciliu, sunt salariați pentru perioada în care asigură garda la domiciliu cu 40% din tariful orar aferent salariului de bază prevazut la lit. J pct. 1¹ pentru numărul de ore în care asigură garda la domiciliu.

1³. Chemările de la domiciliu se considera ore de garda si se salarizeaza conform lit. J pct. 1¹. Se considera ore de garda numai orele efectiv prestate in unitate.

2. Drepturile salariale se stabilesc in functie de numarul de ore lucrate in fiecare luna conform graficului de garzi

3. Conform Legii-cadru nr. 153/2017, cu modificarile si completarile ulterioare, personalul beneficiaza numai de drepturile aferente activitatii prestate in linia de garda

4. Alte elemente constitutive:

a). Sporuri:

a¹ Spor de garda de % din tariful orar al salariului de baza pentru garzile efectuate in zilele lucratoare (spor de pana la 75%, stabilit conform legislatiei in vigoare si hotararii Comitetului director).

a² Spor de garda de % din tariful orar al salariului de baza pentru garzile efectuate in zilele de repaus saptamanal, de sarbatori legale si in celelalte zile in care potrivit dispozitiilor legale, nu se lucreaza (spor de pana la 100%, stabilit conform legislatiei in vigoare si hotararii Comitetului director).

Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

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

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările si completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

d) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

e) dreptul la acces la formare profesională.

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

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

f) de a asigura buna functionare lunara a liniei de garda in care este inclus.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

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

c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

d) să stabilească obiectivele de performanță individuală a salariatului;

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

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

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

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

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

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

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

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr.la Inspectoratul Teritorial de Muncă a județului/municipiului/ Ministerul Muncii și Solidarității sociale.

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

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

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

Angajator,
Manager

Sef Serviciu M.R.U.

Consilier juridic,

Salariat:

Am luat la cunostinta

Am primit 1 exemplar)

Data:

Pe data prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53-2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

A. CATEGORIILE DE PERSONAL, LOCURILE DE MUNCA SI ACTIVITATILE CARE BENEFICIAZA DE REDUCEREA DURATEI NORMALE A TIMPULUI DE LUCRU

B. ALIMENTATIA DE PROTECTIE

A Reducerea timpului normal de lucru

1. personalul care lucreaza in cadrul Serviciului de Anatomie Patologica si Serviciului Clinic de Medicina Legala, in activitatile de prosectura, sali de disectie si morgi, histopatologie – 6 ore/zi;
2. personalul care lucreaza in cadrul Laboratorului de Radiologie – Imagistica Medicala, și roentgentherapie, Laboratorului de Medicina Nucleara și radioizotopi, igiena radiatiilor nucleare, terapie cu radiatii înalte, angiografie și cateterism cardiac și Laboratorului de Radioterapie precum si personalul care asigura intretinerea si repararea aparaturii din aceste laboratoare – 6 ore/zi;
3. Farmacistii și asistentii medicali care desfasoara activitate de dizolvare si preparare a solutiilor citostatice – 6 ore/zi;
4. medicii din sectiile si compartimentele din cadrul unitatii cu exceptia celor de pct.1 si 2 – 7 ore/zi;
5. personalul sanitar cu pregătire superioară din unitatile sanitare (farmacisti, biologi, chimisti, fizicieni, experti in fizica medicala, psihologi, kinetoterapeuti, profesori CFM, bioingineri medicali) - 7 ore/zi;
6. personalul sanitar mediu și personalul sanitar auxiliar din laboratoare/compartimente de analize medicale, laboratoare/compartimente de toxicologie - 7 ore/zi;
7. personalul sanitar care lucreaza in Sterilizare si in statiile de preparare a solutiilor sterile – 7 ore/zi;
8. personalul sanitar mediu sanitar auxiliar sanitar care lucrează în hidrotermoterapie - 7 ore/zi;
9. femeile care beneficiaza de prevederile O.U.G. 96/2003 aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 25/2004.

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

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană
3. Stații de sterilizare și personal spălătorie: 1 l apă minerală/pers/schimb
4. Deratizare, dezinfecție, dezinsecție: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjarie: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană
12. In perioadele cu temperaturi ridicate extreme (peste +37 grade C sau, corelate cu condiții de umiditate mare), angajatorii trebuie sa asigure urmatoarele masuri minimale:
 - A. Pentru ameliorarea condițiilor de muncă:
 - a) reducerea intensității și ritmului activităților fizice;
 - b) asigurarea ventilației la locurile de muncă;
 - c) alternarea efortului dinamic cu cel static;
 - d) alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer (pentru cei care lucreaza in aer liber).
 - B. Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților:
 - a) asigurarea apei minerale adecvate, câte 2,5 litri/persoană/schimb;
 - b) asigurarea echipamentului individual de protecție;
 - c) asigurarea de dușuri.).

C. Depistarea precoce a contraindicațiilor pentru munca la temperaturi crescute, in cadrul controlului medical periodic.

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

CAP. 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la;
 - a) dezinfectie, dezinsecție si deratizare;
 - b) statii de colectare si neutralizare a deseurilor periculoase;
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși;
3. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 87 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu;
4. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici);
5. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare;
6. Personalul care lucreaza ascutirea sculelor taietoare cu materiale abrazive; polizare manuala si debitare manuala si semiautomata cu discuri abrazive, slefuire, materiale metalice in medii uscate;
7. Personalul care lucreaza la aparatura de multiplicat (xerox) - activitate permanenta.
8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi de chirurgie.
9. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea in cadrul farmaciei din structura spitalului.

CAP. 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în:
 - a. activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile.
 - b. ergoterapie (sau structuri de terapie ocupațională) din secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
2. Personalul sanitar din cabinete de consultații de boli infecțioase.
3. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.
5. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru.
6. Soferii care lucreaza pe autovehicule intre 4,1-7 tone, microbuze si autoturisme.

CAP. 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie;
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală;
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă;
4. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid;
5. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie;
6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare;
7. Personalul care presteaza activitati de sudura electrica si autogena, exclusiv sudura prin puncte si cap la cap; taierea cu oxigen a metalelor; curatarea bramelor cu flacara.

CAP. 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a întrerupătoarelor cu mercur.
2. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
3. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
4. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul de nașteri/săli de nașteri și neonatologie.
6. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, în laboratoarele de cardiologie și radiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgențe neurovasculare, genetică medicală, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC).

CAP. 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de chirurgie toracica.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități, secții și compartimente cu paturi de neurochirurgie, neurologie, arși, oncologie medicala, îngrijiri paliative, radioterapie, hematologie oncologica și transplant organe.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, hemodializă și în blocul operator, in sectia Suport Covid si alte asemenea locuri de munca stabilite pentru epidemii.”
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează, în asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin structurile de primire a urgențelor (UPU – SMURD) precum și operatorii-registratorii de urgență.

CAP. 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

CAP. 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.
2. Personalul care își desfășoară activitatea în:
 - a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
 - b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic;
 - c) personalul care lucreaza in salile de operatii de chirurgie generala, urologie, neurochirurgie, ortopedie si traumatologie din cadrul Blocului operator, in care sunt folosite aparate radiologice in cadrul procesului operator.

CAP. 8

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru salariatii nevazatori precum si cei incadrati in grade de invaliditate, indiferent de grad.

NOTĂ:

Salariatii care se incadreaza in doua sau mai multe dintre situatiile prevazute la cap. 1-7 inclusiv din prezenta anexa, vor primi un singur concediu de odihna suplimentar, si anume pe cel mai mare.

FIȘA DE ATRIBUȚII ȘI NORMATIVE DE PERSONAL

Fișa postului, pe grupe de specialități, va fi conform ordinelor in vigoare. Normativele de personal sunt conform ordinelor in vigoare.

Fișa-cadru a postului și normativele de personal pot fi modificate cu acordul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Atribuțiile concrete privind activitatea salariaților vor fi stabilite la nivelul fiecărei secții/compartiment/serviciu/birou etc. potrivit fișei postului, ținând cont de actele normative în vigoare.

SPORUL DE VECHIME IN MUNCA

1. Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea nr. 153/2017.
2. Coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.
3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), sunt următoarele:
 - gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.
4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.
5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

ECHIPAMENTUL DE PROTECTIE/MATERIALE IGIENICO-SANITARE

1. ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE

- încălțăminte - 4 / an
- pantaloni - 5 / an
- fuste - 5 / an
- bluze - 5 / an
- halate de molton - sistem pavilionar
- halate doc - 2 / an
- salopete doc - 2 / an
- pelerine de ploaie - 1 / an
- cizme electroizolante - 1 / an
- mănuși electroizolante - 1 / an
- calote - 3 / an
- mănuși și măști - după necesități și specificul locului de munca al salariatului
- șorțuri - după necesități
- cizme de cauciuc
- saboti cu talpa antiderapanta pentru personalul din Spalatorie și Bloc alimentar - după necesități
- cască de protecție - după necesități
- ochelari de protecție - după necesități
- centură de siguranță - după necesități
- personalul de intervenție din cadrul SMURD va beneficia de echipamentul de protecție specific conform legii.

2. MATERIALE IGIENICO-SANITARE

a) se acordă întregului personal

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

b) substanțe dezinfectante de uz personal, în cantitate de 500 ml/pers./lună următorului personal:

- instalator sanitar
- spălătoreasă
- personalului medical
- personalului de la stația de colectare, depozitare și neutralizare deșeurilor medicale
- personalului de la rampa de gunoi
- personalului de curățenie

3. Angajatorul va lua măsuri tehnico-organizatorice pentru evitarea sau reducerea riscurilor de accidentare și/sau de afectare a sănătății salariaților/accidentare a pacienților, determinate de manipularea manuală a pacienților imobilizați, ținând cont de faptul că manipularea repetată a greutăților poate prezenta riscuri, în special de afecțiuni dorso-lombare.

4. Pentru evitarea riscurilor menționate la paragraful anterior, angajatorul va identifica nevoile secțiilor unde se impune achiziționarea de elevatoare, care se vor utiliza pentru mobilizarea/mutarea pacientului fără a fi necesară ridicarea de către angajat.

PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITATII DE SANSE SI INTERZICEREA DISCRIMINARII**Notă de fundamentare**

Legislația actuală privind egalitatea de șanse și interzicerea discriminării prevede obligativitatea introducerii în contractele colective, inclusiv la nivel de sector, de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte. (art. 13 din Legea 202 din 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Art. 1. Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

Secțiunea I - HĂRȚUIREA SEXUALĂ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului și reclamatului.

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

9. Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.
10. Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.
11. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.
12. În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.
13. Unitatea și/sau sindicatul = organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să inițieze o investigație și în urma absenței unei plângeri scrise, dacă au motive să considere că are loc un act de hărțuire sexuală.
14. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.
15. Atât persoana presupusă hărțuită, cât și cea presupusă a fi hărțuitor pot fi reprezentați de sindicatul semnată al prezentului contract colectiv, la solicitarea acestora.

Secțiunea II – HARTUIREA PSIHOLOGICA (MOBBING-ul)

1. Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
2. Se considera a fi hartuire psihologica la locul de munca (mobbing) urmatoarele fapte (fara a fi o enumerare limitativa):
 - a) existenta unui comportament abuziv veritabil, manifestat irmpotriva unui salariat in mod sistematic, repetat si avand o intindere semnificativa in timp (frecventa comportamentelor de mobbing mai mult de o data pe saptamana, pe o perioada mai mare de sase luni, este considerata valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului).
 - b) acte de hartuire ce violeaza personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica/mentala a individului, hartuirea determinand degradarea substantiala a mediului de lucru, atragand dupa sine (in cele mai multe cazuri) o demisie fortata.
 - c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați.
 - d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.
3. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera mobbing-ul la locul de munca și va face public faptul că incurajează sesizarea tuturor cazurilor de hartuire psihologica, indiferent cine este ofensatorul;
b) Angajatorul va informa toti salariatii de regulile de conduita ce trebuie respectate si de sanctiunile aplicabile, in cazul incalcarii acestora;
4. Persoana care se considera hartuita psihologic (mobbing) va sesiza faptele printr-o plangere in scris care va contine relatarea detaliata a acestora si care va fi depusa la secretariatul unitatii.
5. Comisia constituita prin dispozitia managerului, va analiza in termen de 30 de zile de la data sesizarii, plangerea depusa la secretariatul unitatii si va comunica reclamantului, in termen de 2 saptamani, daca sesizarea este intemeiata si daca va fi insotita de cercetari.
6. Din comisia de cercetare a sesizarii vor face parte 2 salariati care au atributii de SSM si un jurist.
7. In aceasta faza a cercetarii nu se solicita note explicative.
8. In cazul in care comisia stabileste ca din sesizarea facuta, nu reiese ca au avut loc fapte de mobbing, se va comunica in scris reclamantului care, daca doreste, se poate adresa justitiei in termen de 30 zile de la data comunicarii acestei rezolutii.
9. In cazul in care sesizarea este intemeiata, cercetarea va continua cu cercetarea prealabila disciplinara, prevazuta la Anexa nr. 10.
10. Daca, in urma cercetarii disciplinare, se stabileste vinovatia "hartuitorului" se vor aplica sanctiuni disciplinare corespunzatoare, in termen de 2 saptamani de la terminarea anchetei, finalizate prin elaborarea, in scris, a unui raport.

11. Masurile/sanctiunea vor fi comunicate in scris si reclamantului si reclamatului.
12. Orice fel de represalii, in urma unei sesizari de mobbing atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare si vor fi sanctionate.
13. In cazul in care ancheta stabileste ca reclamantul a adus acuzatii false, cu rea-credinta, acesta va raspunde potrivit legii.
14. Unitatea si/sau organizatia sindicala semnatară a prezentului contract colectiv de munca au dreptul sa initieze o investigatie si in urma absentei unei plangeri scrise depuse la secretariatul unitatii daca au motive sa considere ca are loc un act de mobbing, si daca reclamantul nu are curaj sa o depuna (autosesizare).

Secțiunea III- PREVENIREA DISCRIMINARII

Art. 1. Sindicatul semnatar al prezentului contract desemnează reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

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

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

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

Art. 5. Organizația sindicală semnatară a prezentului contract are un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și poate, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

Secțiunea IV – HĂRȚUIREA MORALĂ

1. Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

2. Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

3. Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

4. Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

5. În cazul în care există o sesizare de hărțuire morală a unui salariat, se va aplica procedura cercetării disciplinare prevăzute la Anexa nr. 10 a prezentului contract colectiv de muncă.

PROCEDURA CERCETARII DISCIPLINARE PREALABILE

Art.1. Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

Art. 2. Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

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

Art. 3. Prezenta procedură face parte de drept din Regulamentul intern ale unității careia îi este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

PROCEDURA PRIVIND PROTECTIA SALARIAȚILOR DIN SANATATE ÎMPOTRIVA
AGRESIUNILOR LA LOCUL DE MUNCA

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;

Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă;

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare;

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitățile sanitare din România.

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

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

Art. 2. (1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

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

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

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

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

Art. 5. (1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.

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

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

Art. 6. Amenințarea, săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din unitate, lovirea sau orice acte de violență, vătămarea corporală, vătămarea corporală gravă săvârșite împotriva persoanelor menționate anterior, aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, sunt pedepsite conform legii.

PROCEDURA ALCOOLEMIEI

1. In cazul in care un salariat constata ca un alt salariat din cadrul Spitalului Clinic Judetean de Urgenta „Sf. Apostol Andrei” Galati - aflat in programul de lucru - este sub influenta bauturilor alcoolice sau a substantelor halucinogene sau cu efect similar care produc tulburari comportamentale, va anunta seful ierarhic superior al persoanei (suspicionate) asupra posibilului consum de alcool/substante halucinogene, care va anunta reprezentantul Compartimentului Prevenire si Protectie, in vederea stabilirii consumului de alcool/substante halucinogene;
2. Dupa finalizarea programului de lucru al sefului de serviciu/ birou/ sectie/ tura/ reprezentantul Compartimentului Prevenire si Protectie, se va anunta seful de sectie/ birou/ serviciu/ etc. din sectia din care provine persoana suspicionata si medicul de garda din linia I Medicina interna (care inlocuieste managerul);
3. In vederea stabilirii alcoolemiei/consumului de substante halucinogene, se vor deplasa la UPU-SMURD unde se vor recolta probe biologice, respectandu-se procedura aplicata recoltarii probelor biologice, folosindu-se truse standard sigilate, plata acestora fiind suportata de catre angajator;
4. Recoltarea probelor biologice de la persoanele asupra carora planeaza suspiciunea de consum de alcool/substante halucinogene, in vederea determinarii alcoolemiei sau a prezentei in organism a produselor ori a substantelor stupefiante ori a medicamentelor cu efecte similare acestora, denumita in continuare „recoltarea probelor biologice”, este asimilata urgentelor medicale si nu poate fi refuzata de catre personalul medical din UPU-SMURD;
5. Identificarea persoanei de la care sunt recoltate probe biologice se realizeaza in baza ecusonului de la echipamentul de lucru (in prima faza), certificata ulterior de prezentarea unui act de identitate. In cazul in care nu prezinta ecuson/carte de identitate, identificarea se va face de catre un coleg de serviciu din sectia in care lucreaza sau orice alt coleg din unitate care-l poate identifica;
6. Determinarea, in vederea probatiunii consumului de alcool sau a prezentei in organism a produselor sau substantelor stupefiante sau a medicamentelor cu efecte similare acestora, se realizeaza numai in laboratorul de toxicologie din cadrul Serviciului clinic de Medicina Legala;
7. Recoltarea probelor biologice in vederea stabilirii alcoolemiei sau a prezentei in organism a substantelor halucinogene/droguri se va face in cel mai scurt timp posibil de la sesizarea sefului ierarhic al persoanei suspecte de consum de alcool sau substante halucinogene;
8. Rezultatele obtinute in urma determinarilor de laborator efectuate asupra probelor biologice prelevate vor fi inscrise in buletinul de analiza toxicologica, elaborat de catre serviciul de toxicologie al unitatii;
9. Pentru determinarea alcoolemiei, precum si in vederea estimarii retroactive a alcoolemiei, se vor recolta doua probe de sange la interval de o ora una fata de cealalta;
10. Pentru determinarea prezentei in organism a substantelor halucinogene sau a substantelor al caror efect il constituie tulburarile comportamentale, se recolteaza:
 - a. o proba de sange in cantitate de 20 ml;
 - b. o proba de urina in cantitate de cel putin 20 ml, care de regula se recolteaza dupa proba de sange, chiar si dupa un oarecare interval de timp necesar acumularii urinii, va fi recoltata in flaconul special din trusa standard.
11. In cazul in care persoana de la care sunt recoltate probe biologice solicita si recoltarea contraprobelor biologice, se vor utiliza concomitent doua truse standard, costurile aferente fiind suportate de solicitant;
12. Recoltarea probelor biologice se va face de catre asistentul medical din UPU-SMURD aflat in programul de lucru, conform graficului;
13. Procesul verbal pentru recoltarea probelor biologice va fi intocmit si semnat de catre medicul UPU-SMURD care a consultat si in prezenta caruia s-a recoltat, asistentul medical care a recoltat, persoana care a facut sesizarea si persoana careia i s-a recoltat;
14. In cazul in care salariatul asupra caruia planeaza suspiciunea de consum de alcool/substante halucinogene se prezinta la UPU-SMURD, dar refuza recoltarea probelor biologice, salariatul va fi examinat de catre medicul din UPU-SMURD, care va completa procesul verbal, mentionand ceea ce a constatat in urma consultului, procesul verbal va fi semnat de catre medicul UPU-SMURD

care a efectuat consultul, asistentul medical UPU-SMURD care a constatat refuzul recoltarii si persoana care refuza recoltarea probelor. Daca aceasta refuza sa semneze procesul verbal, se va consemna in procesul verbal acest lucru;

15. In cazul in care salariatul asupra caruia planeaza suspiciunea de consum de alcool/substante halucinogene se sustrage sau refuza sa deplaseze la UPU-SMURD:
 - a. se va intocmi procesul verbal de catre persoana care a sesizat consumul de alcool/substante halucinogene (halena alcoolica, mers ebrios, etc.) care va si semna alaturi de seful ierarhic superior al persoanei suspictionate si de catre reprezentantul Compartimentului Prevenire si Protectie (pentru tura de dimineata);
 - b. Pentru sesizarile facute in afara orelor de program ale reprezentantului Compartimentului Prevenire si Protectie, procesul verbal de refuz/sustragere de la recoltare probe biologice va fi semnat de persoana care a facut sesizarea si de medicul de garda de pe linia I Medicina interna, care substituie managerul pe perioada absentei acestuia din unitate;
16. In situatia in care, dupa desigilarea trusei standard, persoana in cauza refuza sau se sustrage recoltarii probelor biologice, se vor completa in mod corespunzator rubricile respective din procesul-verbal de recoltare a probelor biologice, aflat in trusa standard, ce va fi semnat de catre medicul UPU-SMURD, asistentul medical UPU-SMURD, persoana care a sesizat consumul, precum si de catre persoana respectiva, daca aceasta nu refuza sa semneze procesul verbal (in caz contrar se va mentiona in procesul verbal);
17. Procedura cercetarii disciplinare se declanseaza, in toate cazurile, in termenul prevazut de lege, incepand o data cu inregistrarea procesului verbal de constatare a refuzului sau sustragerii de la recoltarea probelor biologice sau de la inregistrarea sesizarii scrise a sefului de sectie/asistentului sef/birou etc., prin care se comunica unitatii potentialul consum de alcool/substante cu efect halucinogen;
18. In cazul in care salariatul se sustrage sau refuza recoltarea probelor biologice, sanctiunea aplicabila este desfacerea contractului individual de munca;
19. In cazul in care rezultatul probelor prelevate confirma consumul de alcool, sanctiunea aplicabila va fi:
 - a. pana la 0,4% alcool in sange - reducerea salariului cu 10% pe o perioada de 3 luni;
 - b. peste 0,4% alcool in sange - desfacerea contractului individual de munca;
 - c. la a doua abatere - desfacerea contractului individual de munca, indiferent de concentratia de alcool din sange;
20. In cazul in care salariatul, desi nu prezinta semne vizibile ale consumului de alcool sau substante halucinogene, este acuzat de consumul acestora, dar fara a se intentiona probatiuni din partea unitatii, salariatul poate apela UPU-SMURD pentru prelevarea probelor biologice conform prevederilor de mai sus, costul trusei standard fiind suportat de catre salariat;
21. Salariatul care prezinta semne clare de consum de alcool/substante halucinogene nu va fi pontat de la ora constatarii comportamentului rezultat in urma consumului de alcool/substante halucinogene. Acesta va fi „internat” in camera de supraveghere a UPU-SMURD, pana ce starea ii va permite sa se deplaseze acasa;

Seful de sectie va face demersurile necesare pentru substituirea lui la locul de munca. Daca consumul de alcool/substante halucinogene se constata dupa ora 15, va fi anuntat medicul de garda din sectia respectiva si medicul de garda de pe linia I Medicina interna.

PROCEDURA STABILIRII TURELOR/REPARTIZARII SALARIAȚILOR PE TURE

Nota de fundamentare

Introducerea acestei proceduri este imperios necesară pentru combaterea numărului tot mai mare de sesizări care ne-au fost sesizate și pentru clarificarea acestei activități, în acord cu principiile etice și cu prevederile legale. Pentru remedierea situației și asigurarea egalității de șanse se instituie următoarea procedură privind stabilirea turelor/repartizarea salariaților pe ture:

Art. 1. Anterior repartizării salariaților pe ture se analizează următoarele aspecte:

(1) Impactul anumitor prevederi legale, care conduce la imposibilitatea ca unii salariați să desfășoare muncă de noapte:

- a. Salariații care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte;
- b. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;

(2) Principiile de drept ce trebuie respectate în repartizarea salariaților pe ture, fiind aplicabil deplin drept cel puțin principiul egalității de tratament a tuturor salariaților.

Art. 2. Anterior repartizării salariaților pe ture sunt obligatorii:

(1) Stabilirea necesarului de personal pe fiecare tură. În acest sens, vor fi avute în vedere următoarele aspecte:

- a. Situațiile în care este necesar mai mult personal în turele de dimineață;
- b. Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflux mai mare de pacienți.

(2) Stabilirea disponibilului de personal pe toată durata anului, luând în considerare atât impactul concediilor de odihnă și a altor concedii ce pot fi prevăzute cât și o estimare, bazată pe experiența ultimilor 5 ani, a incidenței evenimentelor neprevăzute și a impactului acestora asupra disponibilului de personal.

(3) Stabilirea anumitor condiții speciale de distribuție a salariaților pe ture în funcție de gradul profesional, competență și experiență.

Art. 3. În urma aplicării procedurii prevăzută la art. 1 rezultă numărul de salariați ce pot efectua muncă de noapte iar în urma aplicării procedurii prevăzute la art. 2 este stabilit necesarul de personal pentru fiecare tură.

Art. 4. (1) Aplicarea procedurii menționată la art. 1, alin. (2), respectiv respectarea principiului egalității de tratament, determină necesitatea unor distribuții proporționale a salariaților pe fiecare dintre ture.

(2) Calculul distribuției salariaților, pentru a se verifica respectarea prevederilor alin. (1) se efectuează trimestrial și anual, la nivelul fiecărei secții.

(3) Calculul prevăzut la alin. (2) trebuie să ia în considerare o serie de variabile cum ar fi: numărul de ture de noapte efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte în zilele de weekend și în sărbătorile legale efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte efectuate în zilele cu aflux mare de pacienți.

(4) Nivelul de referință al aplicării prevederilor alin. (2) și alin. (3) îl constituie existența unei distribuții proporționale a salariaților în cele trei ture, în zilele de sărbători legale și în perioadele uzuale pentru concediile de odihnă (de regulă perioadele de vacanță).

Art. 5. (1) În situații bine determinate, cum ar fi desfășurarea unor activități de formare, probleme personale, salariații pot solicita derogări de la respectarea acestui principiu.

(2) Derogările pot fi încadrate în două categorii:

- a) Derogări care defavorizează salariații care le solicită raportat la principiul egalei distribuiri a turelor. Aceste derogări pot fi acceptate de angajator la solicitarea motivată a salariaților. Atât solicitarea cât și acceptarea trebuie să îmbrace o formă scrisă.
- b) Derogări care defavorizează alți salariați. Aceste derogări pot fi acceptate doar cu acordul, consemnat în scris al salariaților ce urmează a fi defavorizați.

Art. 6. (1) Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate secțiile/compartimentele/laboratoare/servicii etc. în care se lucrează în ture de 8 ore sau 12 ore.

(2) Regulile enunțate în prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu și la organizarea graficelor de garzi din unitate.

Art. 7. (1) Directorul de îngrijiri are obligația monitorizării modului în care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a corectărilor abaterilor de la ea și a sancționării celor vinovați de astfel de abateri.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul fiecărei secții se constituie o bază de date în format letric și/sau electronic care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.

Art. 8. În monitorizarea aplicării prezentei proceduri și corectarea abaterilor de la ea reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă au următoarele roluri:

- a) Au dreptul de control a aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea situației;
- b) Au acces la baza de date centralizată prevăzută la art. 7 alin. 2;
- c) Au dreptul de a solicita cercetarea disciplinară a celor vinovați de încălcarea prezentei proceduri.
- d) Au dreptul să utilizeze procedura avertizorului de integritate raportat la prezenta procedură.

MĂSURILE DE ARMONIZARE A VIEȚII PROFESIONALE CU VIAȚA DE FAMILIE

Nota de fundamentare

Armonizarea vieții profesionale cu viața de familie este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, identificarea unora dintre măsuri într-o anexă special destinată constituind unul din pașii necesari pentru creșterea calității vieții profesionale. Angajatorul trebuie să încurajeze echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Predictibilitatea programului de muncă este parte integrantă a măsurilor de armonizare a vieții profesionale cu viața de familie. Predictibilitatea programului de muncă se realizează în special prin afișarea graficului de lucru cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

Secțiunea 1 – FLEXIBILIZAREA PROGRAMULUI DE LUCRU

Art. 1. (a) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauza

(b) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

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

Art. 2. De la prevederile art. 137 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

Art. 3. Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Art. 4. (1) Fiecare salariat are dreptul să beneficieze de cel puțin 10 zile lucrătoare din concediul de odihnă plătit într-una din următoarele perioade: în timpul vacanțelor copiilor, în perioada sărbătorilor de iarnă sau în sezonul estival.

(2) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) se face cu respectarea principiilor egalității de șanse și cu aplicarea regulilor prevăzute la Procedura de organizare a turelor.

(3) Verificarea respectării prevederilor alin. (1) și (2) se face prin raportare cel puțin la ultimii 10 ani lucrați sau prin raportare la întreaga perioadă lucrată pentru salariații angajați în ultimii 10 ani.

Art. 5. (1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice, cu condiția asigurării activității.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate, cu condiția asigurării activității

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficilor lunare de activitate.

Art. 6. Personalul din conducerea unității trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Secțiunea II – PROTECȚIA MATERNITĂȚII

Art. 1. Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c) salariatul se află în concediu paternal.

Art. 2. La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul

are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Art. 3. La revenirea la locul de muncă salariați/salariații are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărei durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

Secțiunea III – CONCEDIUL PATERNAL

Art. 1. Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata al petiționarului

Art. 2. Tatăl copilului nou-născut, care participa efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu paternal plătit de 15 zile lucrătoare, prin majorarea duratei concediului paternal de 5 zile lucrătoare cu încă 10 zile lucrătoare, dacă a participat la cursul de puericultură ținut de medicul de familie al tatălui și a obținut atestatul de absolvire.

Art. 3. În cazul în care tatăl are studii de specialitate (medic, asistent medical) nu mai este necesară absolvirea cursului de puericultura, ci numai obținerea atestatului eliberat de medicul de familie

Art. 4. Indemnizația pentru concediul paternal plătit, egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de baza