INSPECŢIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOŞANI

Nr. 10112/CCMMRM/07.12.2023

Către: SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI

Sediu social: loc. Dorohoi, B-dul Victoriei nr. 75,județul Botoșani

Cod Unic de Înregistrare: 13727320

Ref: solicitare înregistrare contract colectiv de muncă pentru perioada 2023-2025

Urmare a cererii dumneavoastră nr. 18398/29.11.2023 pe care ați înaintat-o instituției noastre privind solicitarea înregistrării contractului colectiv de muncă pentru perioada 2023-2025, încheiat între reprezentanții angajatorului și salariații reprezentanți prin Sindicatul Sanitas din Dorohoi, vă facem cunoscut că acest contract colectiv de muncă s-a înregistrat în Registrul unic de evidență a contractelor colective de muncă al Inspectoratului Teritorial de Muncă Botoșani la numărul 48 în data de 05.12.2023, conform art.110(1) lit.a din Legea 367/2022 privind dialogul social.

Contractul colectiv de muncă nr. 48, se aplică de la data de 05.12.2023, conform art.111(1) din Legea 367/2022 privind dialogul social, durata aplicării acestuia fiind de 24 de luni, cu posibilitatea de prelungire.

Dan Moldovanu

p.Inspector Șef ITM Botoșani

Mihai Onofraș

Inspector Șef Adjunct Relații de Muncă

Aleea General Gheorghe Avrămescu nr.26A, Botoșani, jud. Botoșani
Tel.: +4 0231 51 48 54; fax: +4 0231 51 48 54
itmbotosani@itmbotosani.ro
www.itmbotosani.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI, CUI 13727320
B-dul Victoriei nr. 75, Mun. Dorohoi, Jud. Botosani, Cod postal: 715200
E-mail: office@spitaldorohoi.ro Website: https://www.spitaldorohoi.ro
Telefon: 0231/610179 Fax: 0231/610178
Operator date cu caracter personal nr. 16115

Contract Colectiv de muncă la Nivel de Unitate

Spitalul Municipal Dorohoi pe anii 2023-2025

În temeiul prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate: Spitalul Municipal Dorohoi

Părțile Contractului Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Dorohoi:

1. Angajatorul reprezentat conform art. 102 alin. (1) lit. A pct. a) din Legea nr. 367/2022 prin: manager, Dr.Andries Valerian.
2. Salariații reprezentaţi conform art. 102 alin. (1) lit. B lit. a)1 din Legea nr. 367/2022 prin: **SINDICATUL SANITAS din Dorohoi**, președinte, As. med. Chelariu Simona.

Capitolul 1
Dispoziţii generale

Articolul 1
(1)Părţile contractante, pe deplin egale şi libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislaţia în vigoare.
(3)În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:
– SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI
(4)În sensul prezentului contract, termenul unitate desemnează:
– SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI.
(5) Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical şi libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislaţia internă şi în concordanţă cu convenţiile internaţionale pe care România le-a ratificat.

Articolul 2
(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică şi produc efecte pentru toţi angajaţii unităţii.
(2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.

Articolul 3

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor prevăzute de legislația în vigoare, precum și în ROI, ROF şi a obligaţiilor corelative cu privire la:

a)încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă, conform legislaţiei în vigoare;
b)măsurile de sănătate şi securitate în muncă;
c)timpul de muncă şi timpul de odihnă;
d)alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor membri ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă şi acordarea de facilităţi acestora;
e)formarea şi perfecţionarea profesională;
f)drepturile organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
g) drepturile şi obligaţiile salariaţilor;
h)stabilirea modalităţii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

Articolul 4

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei noi negocieri.
(2) Cererea se comunică în scris celorlalte părţi şi va cuprinde obiectul modificărilor.
(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul unităţii.
(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.
(5) După depunerea cererii de modificare şi pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaţilor.
6)Prezentul Contract colectiv de muncă se prelungeşte tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părţile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenţia de a nu fi prelungit.

Articolul 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Articolul 6

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

Articolul 7

(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conţinutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.
(2) Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

Articolul 8

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

Articolul 9

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

Spitalul municipal DOROHOI 1

(2) Prin prezentul contract, s-a convenit că pe perioada derulării acestuia, angajatorul poate reţine salariatului, care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, exprimat în cadrul contractului individual de muncă sau printr-un act special, o contribuţie, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariul lunar brut, dar care să nu depăşească valoarea cotizaţiei sindicale.

(3) Această contribuţie urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea şi desfăşurarea negocierilor colective, dialogului social, precum şi în alte scopuri stabilite prin acordul părţilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime şi obligatorii pentru angajatori.

Articolul 10
Angajatorul este obligat să asigure afişarea contractului colectiv de muncă şi a oricăror alte comunicări la locurile convenite de părţile semnatare, astfel încât salariaţii să ia la cunoştinţă conţinutul său.

Articolul 11
(1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia interpretării şi aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui Comisia paritară la nivel de unitate.
(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr.1.
(3)Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligaţi să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.
(4) Consultarea şi informarea se vor desfăşura organizat în cadrul comisiei paritare constituite.

Articolul 12
Declanşarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.

Articolul 13
(1) La sesizarea uneia dintre părţile semnatare, la nivel de unitate se va analiza modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.
(2)În cazul constatării unor încălcări ale legii şi ale prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizat ordonatorul principal de credite, sau după caz organele competente, în vederea soluţionării.

Articolul 14
(1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.
(2)În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract şi se vor aplica de drept salariaţilor.

Articolul 15
(1)Părţile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(2)Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările şi completările ulterioare şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

Articolul 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă.
(2) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor modificări legislative, părţile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.
(3) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanţă cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior.
(4)Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislaţiei în vigoare.
(5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor reprezentative.
(6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, angajatorul va avea consultări cu organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.
(7) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi băneşti va fi negociată de părţile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării şi evidenţierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării şi funcţionării sistemului sanitar.

Capitolul 2
I. Încheierea contractului individual de muncă

Articolul 17

(1) Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii şi prevederilor prezentului contract, precum şi al ROI al Spitalului Municipal Dorohoi.
(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătăţii.
(3) 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.
(4) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.
(5) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

Articolul 18

(1)Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate.
(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare şi susţinere a concursurilor va face

parte, în calitate de observator, cel puţin un reprezentant al sindicatuluisemnatar al prezentului contract colectiv de muncă.
(3) Criteriile privind angajarea şi promovarea în funcţii, grade şi trepte profesionale se stabilesc, potrivit legii, de către angajator cu avizul organizaţiei profesionale corespunzătoare funcţiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului.
(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaţilor şi reprezentanţilor sindicatelor legal constituite la nivel de unitate din unitate, posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unităţilor definite la art. 1 alin. (5), cu excepţia cazurilor de forţă majoră definite prin lege.
(5)În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.
(6)În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.
(7) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face şi prin transfer în condiţiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

Articolul 19
(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu. De regulă, forma de desfăşurare este contractul individual de muncă.
(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii, prevederi contrare legii şi prezentului contract sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.
(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată. La negocierea, încheierea şi modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului legal constituit la nivel de unitate, din care face parte.
(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, şi va fi actualizat anual, dacă este cazul.
(5) Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.
(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
(7)În situaţia în care contractul individual de muncă nu se precizează durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.
(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie şi în sectorul public de sănătate, în condiţiile legii.
(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.
(10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puţin următoarele elemente:
a) identitatea părţilor;
b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să îşi desfăşoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum şi dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

Spitalul municipal DOROHOI 1

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuţiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidenţiate separat, periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul şi metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi/sau ore/săptămână, condiţiile de efectuare şi de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum şi, dacă este cazul, modalităţile de organizare a muncii în schimburi;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;

n) durata şi condiţiile perioadei de probă, dacă există;

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

p) dreptul şi condiţiile privind formarea profesională oferită de angajator;

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuţiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, precum şi acordarea, din iniţiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activităţii profesionale a acestuia, după caz;

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

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(13) Cu privire la informaţiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

(14) În situaţia în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (10), acesta poate sesiza Inspecţia Muncii. În situaţia în care angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţia de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanţa de judecată competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligaţiei de informare.

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

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

a)clauza cu privire la formarea profesională;

b)clauza de neconcurenţă;

c)clauza de mobilitate;

d)clauza de confidenţialitate.

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

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

Spitalul municipal DOROHOI 1

încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecţia datelor cu caracter personal.
(19) Atât în contractul individual de muncă, cât şi în Registrul General de Evidenţă a Salariaţilor (REVISAL) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror cuantum este cunoscut.

Articolul 20

(1)Încadrarea salariaţilor în unităţi se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz.
(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile unităţii, cu consultarea scrisă a reprezentanţilor organizaţiilor sindicale legal constituite la nivel de unitate, cu cel puţin 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 mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.

Articolul 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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere astfel:
a)medici, farmacişti, biologi, biochimişti, chimişti, profesori CFM, fiziokinetoterapeuţi, asistenţi medicali, dentişti, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
– 20 de zile - dacă au mai fost angajaţi în altă unitate sanitară;
– 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
– 90 de zile - debut în profesie;
b)30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală;
c)20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.;
d)30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie, altele decât medico-sanitare;
e)5 zile - pentru personalul necalificat;
f)30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcţii în unitate;
g)45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere;
h)60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere;
i)90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;
j)nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.
(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.
(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
(5) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, conform legii; în cazul în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se va face cu sindicatele legal constituite la nivel de unitate.
(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.
(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post este interzisă, într-un interval de maximum 12 luni.

(8) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleaşi părţi se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeaşi funcţie şi cu aceleaşi atribuţii.

Articolul 22

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităţilor, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care îşi exercită acest drept.

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

Articolul 23

(1)În unităţile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parţial, pentru desfăsurarea gărzilor, se face cu prioritate, prin cumul de funcţii, cu salariaţii cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parţial, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, legal constituit la nivel de unitate, la cerere.

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

Articolul 24

Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

Articolul 25

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj, fără acordul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale legal constituite la nivel de unitate, din care fac parte, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.

(2)În cazul absenţei acordului scris al părţii sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeaşi localitate sau judeţ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

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

Articolul 26

(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator şi salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr.2 la prezentul contract colectiv de muncă.

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

(3) Contractul individual de muncă cu timp parţial pentru desfăşurarea gărzilor va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la prezentul contract colectiv de muncă.

II. Executarea contractului individual de muncă

Articolul 27
Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere şi sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în contractele individuale de muncă.

Articolul 28
(1) Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul contract colectiv de muncă.
(2) Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Articolul 29
(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a)la salarizare pentru munca depusă;
b)la repaus zilnic şi săptămânal;
c)la concediu de odihnă anual şi concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
d)la egalitate de şanse şi de tratament;
e)la demnitate în muncă;
f)la securitate şi sănătate în muncă;
g)la acces la formarea profesională;
h)la informare şi consultare;
i)de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j)la protecţie în caz de concediere;
k)la negociere colectivă şi individuală;
l)de a participa la acţiuni colective;
m)de a constitui sau de a adera la un sindicat;
n)să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă şi timpul de odihnă;
o)să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;
p)să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a şefului direct;
q)să-şi informeze şeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
r)să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fişa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
s)să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât a şefului său direct;
t)să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;
u)să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare;
v)să-i fie evaluate în mod obiectiv performanţele profesionale;
w)dreptul de a sesiza cu bună-credinţă cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienţei, eficacităţii, economicităţii şi transparenţei, potrivit legii;
x)dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator;

y)alte drepturi prevăzute de lege.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a)de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b)de a respecta disciplina muncii;
c)de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum şi în contractul individual de muncă;
d)de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e)de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f)de a respecta secretul de serviciu;
g)să nu execute nicio sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
h)să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
i)să nu încerce să stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;
j)să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator;
k)personalul medical sau nemedical din unităţile sanitare are obligaţia de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unităţii respective;
l)alte obligaţii prevăzute de lege.

Articolul 30
(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a)să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b)să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziţii legale noi sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară;
c)să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d)să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e)să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile şi regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr.8 la prezentul contract;
f)să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiilor sindicale din unitate;
g)să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din sănătate pentru constituirea unei asociaţii a angajatorilor;
h)să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. În unităţile unde nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele legal constituite la nivel de unitate, afiliate la o federaţie reprezentativă din sectorul de activitate.
(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a)să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b)să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c)să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile şi din contractele individuale de muncă;
d)să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;
e)să se consulte cu reprezentanţii sindicatelor semnatare ale prezentului contract de muncă în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;
f)să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g)să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul şi specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile şi cuantumul acestora;
h)să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
i)să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;
j)să informeze reprezentanţii sindicatelor afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
k)să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaţilor;
l)să se consulte cu organizaţia sindicală reprezentativă la nivel de unitate/ legal constituită la nivel de unitate, afiliată la o federaţie reprezentativă la nivel de sector/la o organizaţie sindicală semnatară a prezentului contract, după caz, în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;
m)să se consulte cu organizaţia sindicală reprezentativă la nivel de unitate/ legal constituită la nivel de unitate, afiliată la o federaţie reprezentativă la nivel de sector/la o organizaţie sindicală semnatară a prezentului contract şi organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte modalităţile de satisfacere a necesităţii perfecţionării personalului;
n)să dea curs sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiei sindicale legal constituită la nivel de unitate;
o)să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, la solicitarea angajaţilor sau a reprezentanţilor acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă.
p)să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract.
r)Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, şi de a face dovada îndeplinirii acestei obligaţii. Aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi printat de către acesta. Regulamentul intern îşi produce efectele faţă de salariat de la momentul luării la cunoştinţă a acestuia.

III. Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 31
(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.
(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia în vigoare.
(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
a)durata contractului;
b)locul muncii;
c)felul muncii;
d)condiţiile de muncă;
e)salariul;
f)timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Articolul 32
(1) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
a)angajatorul are obligaţia de a consulta reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, în legătură cu detaşarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
b)salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;

c)în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;
d)pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare în condiţiile legii;
e)pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;
f)pe perioada detaşării angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.
(2)În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătăţii la nivelul unităţilor, redistribuirea salariaţilor se face numai după consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.
(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului şi în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii şi contractului colectiv de muncă aplicabil.
(4)În cazul reorganizării sau desfiinţării unităţii sanitare publice cu personalitate juridică, inclusiv puncte de lucru, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unităţi sanitare faţă de reşedinţa fiecărui salariat.

Articolul 33
Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 34
(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.
(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.
(3)În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Articolul 35
(1) La suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa 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 iniţiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părţilor, angajatorul va informa în scris reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.
(3)În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menţionate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 36

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

(2)În cazul în care salariatul membru de sindicat se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, angajatorul are obligaţia de a informa, la cerere, reprezentanţii organizaţiilor sindicale din care face parte, de stadiul cercetărilor în legătură cu sancţiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

Articolul 37

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

a)concediu de maternitate;

b)concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c)carantină;

d)exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;

e)îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

f)forţă majoră;

g)în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

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

i)în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate/legal constituite la nivel de unitate, afiliate la o federaţie reprezentativă la nivel de sector/la o organizaţie sindicală semnatară a prezentului contract, după caz, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Articolul 38

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului în următoarele situaţii:

a)concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b)concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c)concediu paternal;

d)concediu pentru formare profesională;

e)exercitarea unor funcţii elective în cadrul organizaţiilor sindicale şi profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;

f)participarea la grevă;

g)concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unităţii şi regulamentul intern să fie stabilită limita maximă a acestora.

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

(4) Salariaţii din unităţile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

a)susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;

b)susţinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;
c)prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.
(5) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situaţii:
a)îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi 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 indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate -, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.
(6) Concediile fără plată acordate în condiţiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.
7)Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) şi la art. 152^1 din Codul Muncii ori absentării de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii se menţin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absenţă.

Articolul 39
(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:
a)în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;
b)în cazul întreruperii sau reducerii temporare, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
c)în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
d)pe durata detaşării;
e)pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
f)pe durata suspendării temporare a activităţii şi/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgenţă potrivit art. 93 alin. (1) din Constituţia României, republicată.
(2)În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea avută anterior şi i se va plăti, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.
(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul consultativ scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care trebuie exprimat în termen de 3 zile lucrătoare.

Articolul 40
(1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

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

Articolul 41
Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, şi pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul organizaţiilor sindicale din care face parte angajatul.

Articolul 42
Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective îşi păstrează calitatea de salariat.

V. Încetarea contractului individual de muncă

Articolul 43
Contractul individual de muncă poate înceta astfel:
a)de drept;
b)ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c)ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

Articolul 44
(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:
a)la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;
b)la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
c)la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi 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 parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;
d)ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
e)ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;
f)ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;
g)de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
h)ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;
i)la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
j)retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.
(2) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condiţiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare şi cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menţinut în aceeaşi funcţie maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Articolul 45
(1) Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
(2) Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege.
(4)În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu.
(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.
(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

Articolul 46
(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.
(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.
(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din iniţiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanţilor organizaţiilor sindicale legal constituite la nivel de unitate, din care face parte acesta, angajatorul nu obţine avizul acestora.
(4)În cazul în care organizaţiile sindicale nu îşi exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relaţiile de muncă potrivit legii.

Articolul 47
Este interzisă concedierea salariaţilor:
a) pe criterii de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată;
b)pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.
c)pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfăşurării activităţii în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art. 39 alin. (1)(drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) şi art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii.

Articolul 48
(1) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru iniţierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.

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

Articolul 49
(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului din care acesta face parte.
(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desfiinţării angajatorului, în condiţiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat.

Articolul 50
(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:
a)pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
b)pe durata concediului pentru carantină;
c)pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d)pe durata concediului de maternitate;
e)pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
f)pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g)pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;
h)pe durata efectuării concediului de odihnă;
i)pe perioada concediului fără plată acordat în condiţiile prezentului contract colectiv de muncă;
j)pe durata concediului de acomodare.
k) pe durata efectuării concediului paternal şi a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condiţiile reglementate la art. 152^2 din Codul Muncii.
(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării sau desfiinţării angajatorului, în condiţiile legii.

Articolul 51
Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea organizaţiilor sindicale din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situaţii:
a)în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;
b)în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
c)în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
d)în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală.

Articolul 52
(1) Concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile şi în termenele stabilite de lege şi prezentul contract colectiv de muncă.

Spitalul municipal DOROHOI 1

(2)În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile.

Articolul 53
(1)În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condiţiile prevăzute la art. 52 lit. b) şi c), angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
(2)În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
(4)În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Articolul 54
(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, fundamentată economic.

Articolul 55
Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Articolul 56
(1) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil .
(2)În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.
(3) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceloraşi organizaţii sindicale.
(4)Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.
(5)În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniţia acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti în valoare de:
- pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 şi 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

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

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele din unitate afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.
(8)În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariaţii concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

Articolul 57
Prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de:
a)cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;
b)cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;
c)cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

Articolul 58
(1)În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetenţelor profesionale sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.
(2)În oricare alte situaţii, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepţia persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.
(3)În perioada de preaviz, salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulat.

Articolul 59
(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:
a)motivele care determină concedierea;
b)durata preavizului;
c)criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 133 al prezentului contract;
d)lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condiţiile prevăzute de Codul muncii.
(2) Decizia de concediere se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.
(3) Salariaţii care consideră că au fost concediaţi pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligaţia de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfăşurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152^1 (concediului de îngrijitor), 152^2 (absenţe recuperate), 153^2 (concediu paternal) şi art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar faţă de prevederile alin. **(2),** motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Articolul 60
(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.
(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Articolul 61
(1)În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.
(2)În cazul unui conflict individual de muncă, părţile vor acţiona cu bună-credinţă şi vor încerca soluţionarea amiabilă a acestuia.
(3)În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor individuale de muncă părțile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acțiunea în instanță, realizată de o comisie stabilită de părțile semnatare ale CCM la fiecare nivel.

Articolul 62
(1)În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanţa va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.
(2) La solicitarea salariatului, instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

Articolul 63
(1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.
(2) 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 părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.
(5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să îşi producă toate efectele. În această perioadă, salariatul este obligat să îşi îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.
(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceloraşi criterii ca şi în cazul ocupării posturilor vacante.
(7)În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.
(9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

Articolul 64
(1) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, precum şi în cazul externalizării şi privatizării, potrivit legii, pentru unităţi, secţii, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat;
(2)În cazul externalizării serviciilor medicale şi nemedicale din unităţile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatelor legal constituite la nivel de unitate sanitară şi, sau semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

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

Capitolul 3
Condiţii privind sănătatea şi securitatea în muncă

Articolul 65
(1) Unitatea are obligaţia să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieţii şi a sănătăţii salariaţilor.
(2) Unitatea are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.
(3) Prevederile legale de sănătate şi securitate a muncii sunt considerate de părţi a fi minim obligatorii.
(4) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonerează de răspundere în acest domeniu.
(5)Măsurile privind sănătatea şi securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Articolul 66
(1)Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.
(2) Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările şi completările ulterioare, la nivelul unităţilor se vor organiza, după caz, comitete de securitate şi sănătate în muncă.
(3)În stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:
a)măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă a lucrătorilor, precum şi ameliorarea condiţiilor de muncă;
b)măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;
c)părţile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condiţiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor şi a documentelor specifice muncii potrivit legii.

Articolul 67
Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă şi activităţi prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

Articolul 68
Măsurile specifice de securitate şi sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unităţii vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Articolul 69
(1)În cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine seama de următoarele principii generale de prevenire:
a)evitarea riscurilor;
b)evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
c)combaterea riscurilor la sursă;
d)adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;
e)luarea în considerare a evoluţiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
f)înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
g)planificarea prevenirii;
h)adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
i)aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Articolul 70
(1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.
(2)În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatele semnatare (deniâunire sindicat/sindicate) ale prezentului contract, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Articolul 71
Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

Articolul 72
(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.
(2) Instruirea se realizează periodic prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.
(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.
(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.
(5) Timpul alocat instruirii salariaţilor în domeniul protecţiei muncii este considerat timp de muncă.

Articolul 73
Fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Articolul 74
(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.
(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Articolul 75
(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la unităţile persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.
(2)În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă.
(3)În situaţii în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia revin reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

Articolul 76
Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 şi se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

Articolul 77
Angajatorii au obligaţia să asigure accesul gratuit al salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Articolul 78
(1) Organizarea activităţii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, precizarea atribuţiilor şi a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale din care fac parte, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.
(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi este atribuţia angajatorului şi instituţiilor abilitate, după caz.

Articolul 79
(1)În cazul în care normativele de personal nu corespund condiţiilor concrete de desfăşurare a activităţii, la cererea uneia dintre părţile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.
(2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă şi maximă prevăzută prin OMS se stabileşte de comun acord între angajator şi sindicatele semnatare (deniâunire sindicat/sindicate) ale prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi sanitare publice.
(3) La cererea motivată a unităţii sanitare, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract, se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi sanitare publice.
(4)Părţile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în reţeaua sanitară naţională, sub normativele de personal prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 80
(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.
(2)În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

Articolul 81
(1)În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.
(2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu şi a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de muncă. Metodologia şi procedura vor fi negociate de părţile semnatare ale prezentului contract.
(3)În cazul apariţiei unor divergenţe legate de rezultatele aplicării procedurii, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat.
(4) Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori din sumele colectate prin contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.

Articolul 82
(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, în limita prevederilor legale, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autorităţile abilitate în acest sens.
(2) Pentru condiţii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabileşte de conducerea fiecărei unităţi sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri şi cheltuieli.
(3) Prevederile alin. (1) şi (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

Articolul 83
(1) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr.3.
(2) Echipamentul de protecţie se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecţie la locul de muncă.
(3) Materialele igienico-sanitare, precum şi echipamentul de protecţie sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea şi de calitatea necesare asigurării unei asistenţe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr.6.
(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi cei ai organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr.4.
(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri şi cheltuieli al unităţii sumele necesare alimentaţiei compensatorii de protecţie prevăzute la Anexa nr.5, precum şi pentru materialele igienico-sanitare şi echipamentul de protecţie prevăzute în Anexa nr.6.
(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării şi a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr.4, se acordă cu avizul reprezentanţilor sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 84
(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puţin o dată pe an, examinarea medicală gratuită şi completă a salariaţilor.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC şi pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B şi C (la cererea şi cu acordul salariaţilor).
(3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.
(4) Unităţile sanitare publice eliberează, în regim gratuit, personalului contractual din unităţile sanitare certificatul prenupţial şi fişa medicală pentru conducătorii auto.
(5)În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unităţilor se pot asigura gratuit şi alte prestaţii medico-sanitare pentru salariaţii unităţii.

Articolul 85
(1)În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacităţii de muncă, salariaţii vor beneficia de încă două luni de alimentaţie de protecţie a organismului, dacă au beneficiat anterior de aceasta.
(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

Articolul 86
(1)În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariaţii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condiţiilor de muncă, certificate potrivit legii.
(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.
(3) Prevederile legate de sănătate şi securitate a muncii sunt considerate de părţi a fi minime.

Articolul 87
La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari urmăriţi la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecţie a muncii specifice, precum şi programul de control al realizării măsurilor stabilite.

Articolul 88
Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţie a muncii.

Articolul 89
(1)În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:
a)amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
b)asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.
(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajaţii din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viaţa şi sănătatea pacienţilor.
(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă şi rece. Ele includ spaţiile de tip veghe şi camerele de aşteptare din timpul gărzii.
(4) La cererea sindicatelor legal constituite la nivel de unitate, afiliate la federaţiile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, angajatorul va asigura, în limitele posibilităţilor, condiţiile necesare pentru servirea mesei în incinta unităţii.
(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

Articolul 90
(1)Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor.

(2)Părţile asumă principiul european al armonizării vieţii profesionale cu viaţa de familie ca unul dintre elementele centrale ale creşterii calităţii vieţii profesionale a angajaţilor, cu respectarea prevederilor legale.
(3) Una dintre formele esenţiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieţii profesionale cu viaţa de familie, transpusă în Anexa nr.10 la prezentul contract.

Articolul 91
Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea reprezentanţilor sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 4
Salarizarea şi alte drepturi salariale

Articolul 92
(1)În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de sector de activitate, părţile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariaţi şi a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislaţiei în vigoare.
(2) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.
(3)În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale şi asimilate salariilor, conform legislaţiei în vigoare.
(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.
(5)În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranşă până la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
(6) Sistemul de salarizare a personalului din unităţile sanitare publice, indiferent de modul de finanţare, se stabileşte prin lege.
(7) Angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.
(8)Încălcarea drepturilor salariaţilor membri ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcţii a personalului, acordarea de drepturi salariaţilor atrage răspunderea materială şi disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.
(9)Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.
(10) Prevederile alin. (9) se aplică şi pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

Articolul 93
Criteriile de încadrare salarială şi evaluare pentru unităţile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi ai organizaţiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

Articolul 94
(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinaţie, de administraţie şi sindicatele semnatare (deniâunire sindicat/sindicate) ale prezentului contract, înaintea negocierii contractelor de furnizare de servicii medicale semnate cu Casele Judeţene de Asigurări de Sănătate şi a Municipiului Bucureşti, pentru a acoperi integral şi la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.
(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.
(3)În situaţiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină conform procedurii specifice din Anexa la prezentul contract.

Articolul 95
(1) Sporurile pentru condiţii de muncă ale personalului din sectorul sanitar se stabilesc cu consultarea federaţiilor sindicale reprezentative, se adoptă prin hotărâre de guvern şi fac parte de drept din prezentul contract.
(2) Garanţia în bani, reţinută salariaţilor care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.
(3) Salariaţii care au gestiune în primire beneficiază de o majorare salarială pentru gestiune, conform legislaţiei în vigoare.

Articolul 96
(1) Alte drepturi de personal:
a)plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;
b)plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localităţii, în interesul serviciului pentru funcţiile stabilite potrivit legii;
c)premiile şi alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;
d) plata tarifului orar şi sporurile aferente orelor de gardă a contractului individual de muncă cu timp parţial pentru desfăsurarea gărzilor, conform prevederilor legale în vigoare;
(2) Condiţiile de diferenţiere şi criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 97
Premiile de excelenţă individuale lunare nu pot depăşi, lunar, două salarii de bază minim brute pe ţară garantate în plată şi se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinaţie, în condiţiile legii, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate. În situaţia în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la federaţiile sindicale reprezentative semnatare ale contractului colectiv la nivel de ramură sanitară

Articolul 98
(1) Formele de organizare a muncii în reţeaua sanitară sunt următoarele:
a)norma de timp;
b)în alte forme stabilite prevăzute de lege.
(2) Forma de organizare a muncii şi cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activităţi şi fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii, cu acordul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale legal constituite la nivel de unitate, în funcţie de nivelul de reprezentare.

Articolul 99
(1) Angajatorul este obligat să asigure condiţiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

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

Articolul 100
În caz de desfiinţare a unităţii, drepturile salariale ale angajaţilor sunt garantate.

Articolul 101
Angajatorii sunt obligaţi să ţină evidenţa în care se menţionează salarizarea pentru activitatea desfăşurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariaţii au beneficiat şi cursurile de pregătire şi de perfecţionare profesională acreditate absolvite şi să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

Capitolul 5
Timpul de muncă şi timpul de odihnă

Articolul 102
(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale.
(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile şi ale legislaţiei în vigoare.
(3) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activităţii, care stabileşte orele şi zilele când începe şi când se încheie prestarea muncii. Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă şi repartizarea sa în funcţie de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.

Articolul 103
(1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este, de regulă, de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.
(2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislaţia aplicabilă şi/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână.
(3) Modificarea excepţiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul federaţiilor parte de drept ale prezentului contract.

Articolul 104
(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.
(2)În funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Articolul 105
(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 104, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.
(3) La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă.
(4)În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul scris al sindicatelor reprezentative la nivel de unitate sau, în cazul în care nu există, cu acordul scris al sindicatelor afiliate la federaţii reprezentative, potrivit legii.

Spitalul municipal DOROHOI 1

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

Articolul 106
(1) Personalul care îşi desfăşoară activitatea în 1 sau 2 schimburi în unităţi cu activitate de 5 zile pe săptămână beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta şi duminica.
(2) Personalului care îşi desfăşoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică şi sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.
(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaţilor se poate dispune numai în scris şi cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(4) Munca prestată de personalul din unităţile sanitare, în vederea asigurării continuităţii activităţii, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plăteşte cu un spor de 100% salariul de bază al funcţiei îndeplinite, cu condiţia încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget şi cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.
(5) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.
(6) Munca prestată şi plătită conform alin. (2) şi (4) nu se compensează şi cu timp liber corespunzător.
(7) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.
(8) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puţin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă şi duminică, cumulate.
(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

Articolul 107
(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităţii, cu acordul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Articolul 108
(1) Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.
(2) Prevederile alin. (1) sunt transpuse în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afişat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârşitul lunii anterioare pentru luna următoare.

Articolul 109
(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză şi cu avizul reprezentanţilor sindicatului legal constituit la nivel de unitate, din care acesta face parte, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă.
(2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărţită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
(3) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 104 şi 106.
(4) Angajatorul are obligaţia de a ţine la locul de muncă evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidenţierea orelor de începere şi de sfârşit ale programului de lucru, şi

de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidenţă, ori de câte ori se solicită acest lucru.
(5) Pentru salariaţii mobili şi salariaţii care desfăşoară muncă la domiciliu, angajatorul ţine evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condiţiile stabilite cu salariaţii prin acord scris, în funcţie de activitatea specifică desfăşurată de către aceştia.

Articolul 110
(1) Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afişând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului, cât şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.
(2)Şedinţele de lucru se vor desfăşura doar în timpul programului.

Articolul 111
(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferente unui contract cu timp integral este considerată muncă suplimentară.
(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.
(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare, angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situaţia în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.
(4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.
(5) Numărul maxim de ore de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.
(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână, cu respectarea legislaţiei în vigoare.
(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parţial.
(8) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, sporurile se acordă conform legislaţiei în vigoare.
(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al federaţiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

Articolul 112
Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

Articolul 113
(1)În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate şi nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalţi salariaţi încadraţi în funcţii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alţi salariaţi din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.
(2) Pe perioadele menţionate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absenţa persoanelor titulare.

Articolul 114
(1) La nivelul unităţilor sanitare, în funcţie de atribuţiile conferite de fişa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentanţilor sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.
(3) Anual, la nivelul fiecărei unităţi se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesităţile activităţilor desfăşurate.
(4) Examinarea şi reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 115
(1)În sectorul public de sănătate perioada de timp aferentă schimbului de tură constituie timp de muncă. În compensarea timpului de muncă aferent schimbului de tură angajații care lucrează în ture având dreptul la o pauză de masă zilnică de 30 de minute, inclusă în timpul de lucru, fără prelungirea acestuia.
(2)În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității sau prin regulamentul intern.

Articolul 116
(1) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
(2) Prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Articolul 117
(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
a)1 şi 2 ianuarie;
b)24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
c)prima şi a doua zi de Paşti;
d)1 mai;
e)1 iunie - ziua copilului;
f)prima şi a doua zi de Rusalii;
g)15 august - Adormirea Maicii Domnului;
h)30 noiembrie - Sf. Andrei;
i)1 decembrie - Ziua Naţională a României;
j)prima şi a doua zi de Crăciun;
k)2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora;
l) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui.
m) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
n) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.
(2) Pentru salariaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult.
(3) Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Articolul 118
(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, program fracţionat etc., cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(2)Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica şi în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează asigură

continuitatea funcţionării instituţiilor care furnizează servicii de asistenţă medicală şi de îngrijire, după caz.
(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaţilor care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaţilor pe ture. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Articolul 119
(1) Salariaţii care lucrează în condiţii de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr.3).
(2) Reducerea timpului normal de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale şi vechimea în muncă.

Articolul 120
(1) Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu avizul sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii.
(2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracţionarea programului de muncă.
(3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu şi la deteriorarea condiţiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.
(4) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Articolul 121
(1) La unităţile unde programul se desfăşoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.
(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite, în cazuri excepţionale.
(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore şi 12 cu 24 ore, salariatul având obligaţia efectuării serviciului de dimineaţă, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.

Articolul 122
(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.
(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.
(3) Angajaţii au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporţional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Articolul 123
(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare.
(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii Muncii şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestată.
(2.2)În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul

efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) şi f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeaşi unitate până la maxim 8 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeaşi unitate şi salariaţii trecuţi de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispoziţiilor legale.

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

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

(7)În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului şi cu acordul angajatorului şi avizul organizaţiei sindicale din care acesta face parte, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parţial sau în totalitate.

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

Articolul 124

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

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului şi avizul sindicatelor legal constituite la nivel de unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce 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) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile art. 152^2 din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

Articolul 125

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

(2) Indemnizaţia de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
(3) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.
(4) La stabilirea indemnizației de concediu de odihnă se iau în calcul și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană.

Articolul 126
(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voinţa salariatului.
(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Articolul 127
(1) Salariaţii nevăzători, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaţilor reprezentaţi de sindicatele semnatare (deniâunire sindicat/sindicate) ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 4 la prezentul contract.
(3) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare ,"in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
a)1 zi la data efectuării punctţiei ovariene;
b)2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Articolul 128
(1) Drepturile cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanţă şi voucherele de vacanţă se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.

Articolul 129
(1)În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:
a)căsătoria salariatului - 5 zile;
b)naşterea unui copil - 3 zile;
c)concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
d)căsătoria unui copil - 3 zile;
e)decesul soţului/soţiei, copilului, socrilor şi rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile.
(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unităţii.
(3) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condiţiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătăţii copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulţi copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul
(4) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătăţii.

Capitolul 6
Protecţia socială a salariaţilor membri ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 130
(1)Părţile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor făcute neîntemeiat.
(2)În concordanţă cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea şi avizul reprezentanţilor sindicatelor semnatare ale prezentului contract.
(3)În funcţie de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri şi cheltuieli unităţile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau afiliate federaţiilor sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramură sanitară.

Articolul 131
În cazul în care organele competente din unităţi au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a unităţii sanitare, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligaţia de a comunica în scris celor în cauză:
a)durata de preaviz;
b)dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
c)adresa înaintată la Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

Articolul 132
(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:
a)persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepţia contractelor individuale de muncă cu timp parţial pentru desfăsurarea gărzilor.
b)persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;
c)persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
d)persoanele care au avut abateri disciplinare.
(2) Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:
a)dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
b)măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, precum şi salariaţii care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.
(3)În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activităţii pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Articolul 133
(1) Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art. 133 are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta organizaţiile sindicale semnatare ale

prezentului contract şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului, în concordanţă cu criteriile stabilite de comun acord de administraţie şi sindicatele semnatare (deniâunire sindicat/sindicate) ale prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).
(3)În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

Articolul 134
Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 135
Salariaţii beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin lege.

Articolul 136
(1)În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:
a)să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului;
b)înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin proces-verbal, se comunică inspectoratului teritorial de muncă.
(2)În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizaţiilor sindicale legal constituite la nivel de unitate din care face parte angajatul, inspectoratelor teritoriale de muncă şi direcţiilor de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti apariţia acestor boli.
(3) Persoanele care au contractat o boală profesională pot fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul inspectoratului teritorial de muncă, după consultarea organizaţiilor sindicale legal constituite la nivel de unitate din care face parte angajatul, conform prevederilor legale.
(4) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.
(5) Pentru constituirea bazei de date privind potenţialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaţilor, în momentul instituirii.

Articolul 137
Compensarea biletelor de tratament şi recuperare, acordate tuturor salariaţilor din sectorul sanitar şi personalului care lucrează în structura de conducere şi execuţie a organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 138
(1) Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisiile mixte administraţie-sindicate afiliate la federaţiile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.
(2) Comisiile mixte îşi desfăşoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecţie ce respectă principiile şi procedura egalităţii de şanse.

Articolul 139
Angajatorul este obligat să acorde indemnizaţia de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.

Articolul 140
(1) Contravaloarea deplasării salariaţilor cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.
(2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.

Articolul 141
(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariata membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant şi neputând fi desfiinţat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situaţie.
(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariata va fi încadrată pe postul avut iniţial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.
(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creştere a copilului şi nici în primul an de la reluarea activităţii.

Articolul 142
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 şi vechimea în muncă.

Articolul 143
Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, şi de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Articolul 144
Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 7.

Articolul 145
(1) Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament şi medicaţie în regim gratuit conform prevederilor legale şi prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Lista beneficiilor va fi stabilită de părţile prezentului contract colectiv de muncă în termen de maxim trei luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 7
Formarea profesională

Articolul 146

(1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează, se perfecţionează sau îşi actualizează cunoştinţele profesionale şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.
(2) Dobândirea unei specializări şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.
(4)Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie.
(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului (unităţii) potrivit legii.
(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat, în funcţie de nivelul organizării, din bugetul de stat şi din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinaţia acestor sume.

Articolul 147

(1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:
a)adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
b)obţinerea unei calificări profesionale;
c)actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
d)reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
e)dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
f)prevenirea riscului şomajului;
g)promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.
(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale şi de formare.

Articolul 148

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

Articolul 149

(1) Angajatorul, de comun acord cu organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, stabileşte următoarele:
a)identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual şi controlul aplicării acestuia;
b)sindicatele semnatare (deniâunire sindicat/sindicate) ale prezentului contract vor participa, prin împuterniciţii lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;

c)în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă cu cel puţin 3 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;
d)în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare (deniâunire sindicat/sindicate) ale prezentului contract;
e)salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligaţi să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.
(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţă tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin afişare la avizierul unităţii şi pe site-ul unităţii.
(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală sunt in Anexe la prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 150
(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.
(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părţilor, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract, şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Articolul 151
(1)În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.
(2)În cazul în care, în condiţiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parţială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:
a)dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toată durata formării profesionale de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi adaosurile la acesta;
b)dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază stabilit pe gradaţii conform vechimii în muncă.
(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deţinute.
(4) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Articolul 152
(1)În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanţii sindicatelor semnatare ale 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 condiţiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

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

Articolul 153
Salariaţii care au încheiat un act adiţional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, şi alte avantaje pentru formarea profesională.

Articolul 154
(1) Salariaţii au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.
(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Articolul 155
(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa.
(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor semnatare ale prezentului contract şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

Articolul 156
(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.
(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

Articolul 157
(1)În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.
(2)În situaţia prevăzută la alin. (1), indemnizaţia de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.
(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

Articolul 158
Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Articolul 159
(1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:
a)cel puţin o dată la 2 ani dacă au cel puţin 21 de salariaţi;
b)cel puţin o dată la 3 ani dacă au sub 21 de salariaţi.

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

Articolul 160
(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puţin 21 de salariaţi, împreună cu organizaţiile profesionale corespunzătoare şi cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.
(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariaţii în primii 5 ani de activitate şi periodic ceilalţi salariaţi.
(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea şefului său direct şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.
(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producţie la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
(5) Cursurile de perfecţionare şi specializare profesională se avizează de organizaţiile profesionale constituite potrivit legii.
(6) Cursurile privind relaţiile de muncă şi dialogul social se avizează de federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

Articolul 161
(1) Salariaţii nou-angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct şi cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.
(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toţi salariaţii aflaţi la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariaţii care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific şi salariaţii care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puţin 5 ani de întrerupere.

Articolul 162
(1) Cursurile de formare organizate de sindicate şi patronate sunt creditate prin conţinutul lor cu pregătirea şi perfecţionarea profesională.
(2) Programele de pregătire menţionate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizaţia profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.
(3) Cursurilor de formare iniţială sau specializare li se aplică principiul recunoaşterii reciproce.

Articolul 163
Reprezentanţii sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea şi perfecţionarea profesională şi managerială şi la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

Articolul 164
(1) Angajatorul se obligă să sprijine toţi beneficiarii şi partenerii contractelor de finanţare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea şi participarea salariaţilor la cursurile de formare.
(2)În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaţilor, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri şi va asigura spaţiul necesar afişării materialelor informative în acest sens.
(3) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale şi informarea salariaţilor în acest sens.

(4)Părţile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanţării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.
(5) Informaţiile cu privire la politica generală de formare a salariaţilor vor fi menționate în contractele colective de muncă și regulamentul intern al unității.

Capitolul 8
Drepturile sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 165
(1)Părţile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenţi, recunosc pentru fiecare dintre ele şi pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.
(2) Angajatorul recunoaşte dreptul sindicatelor legal constituite la nivel de unitate, de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea lor şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, în condiţiile legii.
(3) Este interzisă orice intervenţie a angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).
(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de organizaţiile sindicale existente şi faţă de reprezentanţii sau membrii acestora.
(5) Angajatorul se obligă să se abţină de la orice formă de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor legal constituite la nivel de unitate.
(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizaţiei sindicale din care face parte în cercetările desfăşurate de organizaţiile profesionale.

Articolul 166
(1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecţiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienţilor, aparţinătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.
(2)Părţile recunosc că salariaţii nu-şi pot desfăşura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiţii de ameninţări fizice şi/sau verbale.
(3) Pentru asigurarea protecţiei salariaţilor împotriva agresiunilor fizice şi verbale, ca parte a protecţiei muncii, părţile convin aplicarea Procedurii privind protecţia salariaţilor din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr.9 la prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 167
(1)Părţile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unităţii, cu respectarea demnităţii fiecărui salariat.
(2) Partea patronală se obligă să sancţioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.
(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităţilor sanitare.

Articolul 168
(1)a) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participă la şedinţele consiliului de administraţie şi ale comitetului director al unităţilor sanitare;
b)reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate federaţiilor semnatare ale CCM la nivel de ramură sanitară participă, în calitate de observator, prin câte un reprezentant judeţean, la şedinţele comitetului director al direcţiilor de sănătate publică;
c)reprezentanţii judeţeni ai organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale CCM la nivel de ramură sanitară participă la toate şedinţele de interes general la nivel naţional, regional şi judeţean.

(2)Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.
(3) La cererea expresă a membrilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, aceştia pot fi asistaţi de reprezentanţii federaţiilor şi confederaţiilor în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

Articolul 169
(1) Anunţarea şedinţelor menţionate în art. 169 alin. (1) şi a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.
(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.
(3) Hotărârile conducerii unităţilor vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(4) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare şi cu acordurile stabilite în acest sens.

Articolul 170
(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor legal constituite la nivel de unitate să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat.
(3)În cazurile prevăzute la alin. (1) şi (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.
(4) Activitatea liderilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanitar este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.
(5) Zilele acordate potrivit alin. (2), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.

Articolul 171
În vederea stabilirii unor servicii şi dotări comune, prin acordul părţilor, administraţia şi organizaţiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acţiunea respectivă.

Articolul 172
Angajatorul este obligat să asigure în incinta unităţii, gratuit, spaţiul şi mijloacele necesare funcţionării sindicatelor afiliate la federaţiile semnatare ale CCM la nivel de ramură sanitară.

Articolul 173
Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată ale unităţilor, în baza acordului individual al salariaţilor membri ai organizaţiilor sindicale legal constituite la nivelul unităţii în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările şi completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile sindicatului legal constituit la nivel de unitate din care face parte şi, totodată, înştiinţarea acestuia privind persoanele cărora li s-a efectuat operaţiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

Articolul 174
(1) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de organizaţiile sindicale legal constituite la nivel de unitate de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflaţi în grevă.
(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaţilor la acţiuni sindicale, organizate în condiţiile legii.

Articolul 175
(1)În scopul unei bune colaborări, părţile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate cererile şi adresele înaintate de fiecare din părţi.
(2) Depăşirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector.
(3) Angajatorul şi conducerea organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract vor accepta reciproc invitaţiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Articolul 176
(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor legal constituite la nivel de unitate, a referatelor şi a reclamaţiilor care îi privesc pe aceştia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat.
(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face şi fără prezenţa reprezentantului sindicatului dacă şedinţa comisiei de cercetare a fost anunţată în scris şi cu semnătură de primire, cu cel puţin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul şi ora anunţate.
(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat şi reprezentat de către un reprezentant al sindicatului din care face parte, atât la audiere, cât şi pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin. (1).
(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru de sindicat, reprezentantul respectivului sindicat are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.
(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr.8.

Capitolul 9
Dispoziţii finale

Articolul 177
Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate de drept minime şi obligatorii şi nu pot fi omise la elaborarea contractului individual de muncă.

Articolul 178
Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

Articolul 179
În toate situaţiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei şi modului de finanţare pentru unităţi, secţii, compartimente şi 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.

Articolul 180
Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de federaţiile sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramură şi produc efecte pentru toţi salariaţii din unitate.

Articolul 181
Salariaţii membri ai organizaţiilor sindicale, legal constituite la nivel de unitate au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiilor sindicale specifice.

Articolul 182
Părţile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea şi garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competenţelor lor prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 183
Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea potrivit legii.

Articolul 184
Părţile vor susţine de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Articolul 185
Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării la ITM Botosani.

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI

Manager,
Dr. Andrieș Valerian

Director Medical,
Dr. Arganisciuc Emanuela

Director Financiar Contabil,
Ec. Roman Adriana

Șef Serviciu RUNOS,
Ec. Merăuti Corina

Compartiment Juridic,
Jr. Velniceriu Darie

FEDERAȚIA SANITAS Dorohoi, prin:

Sindicat SANITAS Dorohoi,

As. Med. Chelariu Simona – președinte sindicat SANITAS

As. Med. Gorgan Florica – vicepreședinte sindicat SANITAS

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI, CUI 13727320
B-dul Victoriei nr. 75, Mun. Dorohoi, Jud. Botosani, Cod postal: 715200
E-mail: office@spitaldorohoi.ro Website: https://www.spitaldorohoi.ro
Telefon: 0231/610179 Fax: 0231/610178
Operator date cu caracter personal nr. 16115

Anexa nr. 1
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Dorohoi pe anii 2023 - 2025
Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea
Comisiei paritare la nivel de unitate

Articolul 1
Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 5 -6 reprezentanţi ai organizaţiilor sindicale semnatare (câte un membru de fiecare parte semnatară) şi 5 - 6 reprezentanţi ai Spitalului Municipal Dorohoi. Membrii comisiei sunt desemnaţi de părţile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la ITM Botosani.

.

Articolul 2
Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii şi va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezenţa a 3/4 din numărul total al membrilor.

Articolul 3.
Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.

Articolul 4.
Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părţile contractante.

Articolul 5.
Secretariatul comisiei va fi asigurat de Spitalul Municipal Dorohoi.

Articolul 6.
Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile unităţilor, la solicitarea uneia dintre părţi.

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI, CUI 13727320
B-dul Victoriei nr. 75, Mun. Dorohoi, Jud. Botosani, Cod postal: 715200
E-mail: office@spitaldorohoi.ro Website: https://www.spitaldorohoi.ro
Telefon: 0231/610179 Fax: 0231/610178
Operator date cu caracter personal nr. 16115

Anexa nr. 2
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Dorohoi anii 2023 - 2025
Modelul contractului individual de muncă

Articolul 1
Contractele individuale de muncă încheiate între angajator şi salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.
Articolul 2
Prin negociere între părţi, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde şi clauze, drepturi şi obligaţii specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.
Articolul 3
Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat la data de ..... şi înregistrat în registrul general de evidenţă a salariaţilor cu nr. ..... din data de .....

A.Părţile contractului
Angajator - persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerţului/autorităţile administraţiei publice din ..... cu nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentată legal prin domnul/doamna ....., în calitate de .....,
şi
salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ...., sectorul/judeţul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberată/eliberat de ..... la data de ....., CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data .....,
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii asupra cărora am convenit:
B.Obiectul contractului: .....
C.Durata contractului:
a)nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;
b)determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... şi până la data de ....., în conformitate cu art. 83 lit. .... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv ..... .
D.Perioada de probă:
a)durata de ..... zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;
b)condiţiile perioadei de probă (dacă există) ..... .
E.Locul de muncă
1. Activitatea se desfăşoară la ..... (domiciliu/secţie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului ..... .
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfăşura activitatea astfel:..... (pe teren/la sediul clienţilor/arie geografică ....., grup de unităţi etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:
a)prestaţii suplimentare ..... (în bani sau în natură);
b)asigurarea/decontarea transportului de către angajator ..... (după caz).

F.Felul muncii

Funcţia/Ocupaţia ....., conform Clasificării ocupaţiilor din România.

G.Durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ..... ore/zi şi/sau ..... ore/săptămână.

a)Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de ....., între orele ..... sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: ..... .

b)Programul normal de muncă se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracţiune de normă de ..... ore/zi, ... ore/săptămână, ... ore/lună.

a)Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de ....., între orele ....., sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: ..... .

b)Programul de muncă se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

H.Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de ..... zile lucrătoare.

I.Salariul

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

2. Alte elemente constitutive:

a)sporuri .....;

b)indemnizaţii .....;

c)prestaţii suplimentare în bani .....;

d)modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....;

e)alte adaosuri ..... .

3. Orele suplimentare prestate de salariaţii cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de ..... .

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum şi în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

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

6. Metoda de plată ..... .

J.Alte clauze:

a)perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b)perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c)în cazul în care salariatul urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se vor regăsi şi în contractul individual de muncă;
d)salariatul este de acord cu reţinerea de 1% din venitul brut lunar şi virarea în contul sindicatului în care este membru sau reţinerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat şi virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;
e)alte clauze.

K.Atribuţiile postului

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

L.Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru şi în fişa de identificare a factorilor de risc profesional.

M.Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului: ..... .

N.Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează: ....., în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O.Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiţii: ..... în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P.Condiţiile de muncă

Activitatea se desfăşoară în condiţii normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q.Drepturile şi obligaţiile părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:
a)echipament individual de protecţie .....;
b)echipament individual de lucru .....;
c)materiale igienico-sanitare .....;
d)alimentaţie de protecţie .....;
e)alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă ..... .

R.Drepturile şi obligaţiile generale ale părţilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a)dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b)dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;
c)dreptul la concediu de odihnă anual;
d)dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e)dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
f)dreptul la formare profesională;
g)alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a)obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b)obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c)obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
d)obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
e)obligaţia de a respecta confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;
f)obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a)să stabilească atribuţiile de serviciu şi norma de muncă pentru fiecare salariat;
b)să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
c)să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
d)să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
e)să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;
f)să suporte asigurarea medicală privată, contribuţiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, după caz;
g)să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activităţii profesionale a salariatului.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a)să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;
b)să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
c)să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;
d)să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
e)să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
f)să informeze salariatul cu privire la obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condiţiile legii;
g)să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate sau un extras din registrul general de evidenţă a salariaţilor, datat şi certificat pentru conformitate;
h)să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.
S.Dispoziţii finale
1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unităţi/grup de unităţi/sector de activitate) ..... .
2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T.Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluţionate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât şi de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

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

Angajator,
.....
Reprezentant legal,
.....
Salariat,
Semnătura .....
Am primit un exemplar.
Semnătura .....

Data .....

Spitalul municipal DOROHOI 1

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI, CUI 13727320
B-dul Victoriei nr. 75, Mun. Dorohoi, Jud. Botosani, Cod postal: 715200
E-mail: office@spitaldorohoi.ro Website: https://www.spitaldorohoi.ro
Telefon: 0231/610179 Fax: 0231/610178
Operator date cu caracter personal nr. 16115

Anexa nr. 3
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Dorohoi pe anii 2023 – 2025

Categoriile de personal, locurile de muncă şi activităţile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A.Reducerea timpului normal de lucru
1. Personalul care lucrează în anatomie patologică şi în medicină legală, în activităţile de prosectură, săli de disecţie şi morgi: 6 ore/zi.
2. Personalul care lucrează în activităţile de radiologie-imagistică medicală şi roentgenterapie, medicină nucleară şi radioizotopi, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie şi cateterism cardiac, precum şi personalul care asigură întreţinerea şi repararea aparaturii din aceste activităţi: 6 ore/zi.
3. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenţii medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum şi personalul sanitar mediu, care desfăşoară activitate de dizolvare şi preparare a soluţiilor citostatice: 6 ore/zi.
4. Personalul cu pregătire superioară din unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
5. Medicii şi farmaciştii din unităţile din sectorul sanitar, inclusiv unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
6. Personalul sanitar şi personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
7. Personalul sanitar şi personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.
8. Personalul sanitar şi personalul sanitar auxiliar care lucrează în staţiile de sterilizare: 7 ore/zi.
B.Alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.
1. Laboratoarele de analize medicale şi de cercetare în toate specialităţile: 1/2 l lapte/zi/persoană.
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.
3. Staţii de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
4. Deratizare, dezinsecţie, dezinfecţie şi alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
5. Personalul de întreţinere şi reparare instalaţii sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
6. Lucrători de curăţenie, colectare material infecţios, rampă de gunoi, deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/ zi/persoană.
7. Staţie de neutralizare deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
8. Staţie de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/ persoană.
11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/ persoană.

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI, CUI 13727320
B-dul Victoriei nr. 75, Mun. Dorohoi, Jud. Botosani, Cod postal: 715200
E-mail: office@spitaldorohoi.ro Website: https://www.spitaldorohoi.ro
Telefon: 0231/610179 Fax: 0231/610178
Operator date cu caracter personal nr. 16115

Anexa nr. 4

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Dorohoi pe anii 2023 - 2025

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii

Capitolul 1
Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
a)dezinfecţie, dezinsecţie, deratizare;
b)staţii de colectare şi neutralizare a deşeurilor periculoase;
c)ergoterapie din unităţi, secţii şi compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică şi neurologie pediatrică;
d)spălarea manuală, călcatul manual al confecţiilor şi echipamentelor, precum şi călcatul cu presa;
e)personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanentă;
f)staţii de colectare şi neutralizare a deşeurilor periculoase.
2. Personalul care îngrijeşte şi creşte animale de laborator, precum şi cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultaţii de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie şi arşi.
4. Personalul sanitar din unităţi farmaceutice care au sediul în unităţi, secţii, compartimente şi cabinete de consultaţii de tuberculoză activă şi boli infecţioase.
5. Muncitorii de întreţinere şi deservire a utilajelor cu zgomot ce depăşeşte 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanţe preparate cu solvenţi aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităţilor sanitare.
8. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în secţii şi compartimente cu paturi de chirurgie.

Capitolul 2
Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducţie.
2. Personalul care lucrează în:
a)activitatea de prevenire şi combatere a bolilor transmisibile;
b)ergoterapie (sau structuri de terapie ocupaţională) din unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea şi producţia serurilor şi vaccinurilor.
5. Muncitorii şi personalul de administraţie din unităţi şi secţii exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă şi de boli infecţioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultaţii de tuberculoză şi boli infecţioase.
7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări şi analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de traumatologie şi ortopedie.
9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

Capitolul 3
Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

Capitolul 4
Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează pe nave şi ambarcaţiuni pentru pescuitul maritim şi oceanic, sub pavilion românesc.
2. Personalul care manipulează şi utilizează mercurul la construirea, repararea şi întreţinerea, etalonarea şi verificarea aparatelor de măsură şi control cu mercur, precum şi a întrerupătoarelor cu mercur.
3. Personalul care confecţionează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuarţ şi sticlă cu plumb.
4. Personalul care lucrează în laboratoare nediferenţiate de analize medicale.
5. Personalul care lucrează în spălătorii din unităţi sanitare.
6. Personalul sanitar din cabinetele de consultaţii de psihiatrie şi neuropsihiatrie.
7. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de naşteri/săli de naşteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secţii/compartimente de neurologie, neurochirurgie.
8. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecţiilor asociate asistenţei medicale, Institutul Naţional de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" Bucureşti, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguină regionale/judeţene şi al municipiului Bucureşti, în laboratoarele de cardiologie şi radiologie intervenţională, în laboratoarele de endoscopie intervenţională, unităţi de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgenţe neurovasculare, genetică medicală, unităţi de supraveghere şi tratament avansat al pacienţilor cardiaci critici (USTACC).

Capitolul 5
Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unităţi, secţii şi compartimente TBC, SIDA, COVID 19 şi de boli infecţioase.
2. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de îngrijiri paliative, secţii şi compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secţii/compartimente pentru arşi, centru pentru arşi.
3. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică şi de recuperare neuromotorie şi neuropsihomotorie, neuromusculară şi neurologică.
4. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de ATI, de terapie intensivă şi de terapie acută, şi care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave şi altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătăţii.

Spitalul municipal DOROHOI

5. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în asistenţă medicală de urgenţă şi transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanţă şi structurile de primire a urgenţelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum şi operatorii-registratorii de urgenţă.

Capitolul 6
Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:
a)unităţi nucleare de categoria I de risc radiologic;
b)unităţi nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

Capitolul 7
Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecţie şi în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică şi de medicină legală.
2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase şi neferoase, de substanţe şi minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care îşi desfăşoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:
a)unităţi nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
b)unităţi nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.
NOTĂ:
Salariaţii care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă şi care dau dreptul la mai multe condiţii de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, şi anume pe cel mai mare.

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI, CUI 13727320
B-dul Victoriei nr. 75, Mun. Dorohoi, Jud. Botosani, Cod postal: 715200
E-mail: office@spitaldorohoi.ro Website: https://www.spitaldorohoi.ro
Telefon: 0231/610179 Fax: 0231/610178
Operator date cu caracter personal nr. 16115

Anexa nr. 5
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Dorohoi pe anii 2023 - 2025

Sporul de vechime în muncă

1. Coeficienţii de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile şi alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea nr. 153/2017.

2. Coeficienţii prevăzuţi în anexă pentru funcţiile de execuţie corespund nivelului minim al fiecărei funcţii, la care se adaugă 5 gradaţii corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă.

3. Tranşele de vechime în muncă, în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii potrivit alin. (2), sunt următoarele:

– gradaţia 1 - de la 3 ani la 5 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 2 - de la 5 ani la 10 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 3 - de la 10 ani la 15 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 5 - peste 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

4. Gradaţia corespunzătoare tranşei de vechime în muncă se plăteşte cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranşa respectivă.

5. Pentru acordarea gradaţiei corespunzătoare tranşei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral şi perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI, CUI 13727320
B-dul Victoriei nr. 75, Mun. Dorohoi, Jud. Botosani, Cod postal: 715200
E-mail: office@spitaldorohoi.ro Website: https://www.spitaldorohoi.ro
Telefon: 0231/610179 Fax: 0231/610178
Operator date cu caracter personal nr. 16115

Anexa nr. 6
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Dorohoi pe anii 2023 - 2025

Echipamentul de protecţie
- încălţăminte - 4/an;
- pantaloni - 5/an;
- fuste - 5/an;
- bluze - 5/an;
- halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;
- halate doc - 2/an;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- calote - 3/an;
- mănuşi şi măşti - după necesităţi;
- şorţuri - după necesităţi;
- cizme de cauciuc - după necesităţi;
- cască de protecţie - după necesităţi;
- ochelari de protecţie - după necesităţi;
- centură de siguranţă - după necesităţi.

Personalul de intervenţie din cadrul serviciilor de ambulanţă va beneficia de echipamentul de protecţie specific conform legii.
Materiale igienico-sanitare:
a)se acordă întregului personal:
- săpun - 1/lună/persoană;
- hârtie igienică - 1/lună/persoană;
- perii de unghii - 1/an/persoană;

b)substanţe dezinfectante de uz personal următorului personal:
- instalator sanitar;
- spălătoreasă;
- personalului de la staţia de neutralizare deşeuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curăţenie.

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI, CUI 13727320
B-dul Victoriei nr. 75, Mun. Dorohoi, Jud. Botosani, Cod postal: 715200
E-mail: office@spitaldorohoi.ro Website: https://www.spitaldorohoi.ro
Telefon: 0231/610179 Fax: 0231/610178
Operator date cu caracter personal nr. 16115

Anexa nr. 7
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Dorohoi pe anii 2023 - 2025

Procedura privind asigurarea egalităţii
de şanse şi interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile

Articolul 1

(1)În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a)alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b)angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c)venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d)informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e)promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f)condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

g)beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;

h)organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea.

I)prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acţiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane faţă de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acţiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporţionale, adecvate şi necesare.

(5)Hărţuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator .

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârşit(ă) împotriva unei persoane care, deşi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparţinând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acţiune în justiţie cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaţilor şi reprezentanţilor salariaţilor aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.
(11)În cazul în care salariaţii, reprezentanţii sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau iniţiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecţie împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.
(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanţei de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existenţa respectivului tratament.

Secţiunea I
Hărţuirea sexuală

Articolul 2
Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă.

Articolul 3
a)Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;
b)Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;
c)Angajatorul va include hărţuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
Articolul 4
Angajatorul împreună cu reprezentanţii sindicatelor vor oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, vor conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.
Articolul 5
Persoana care se consideră hărţuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conţine relatarea detaliată a incidentului reclamat.
Articolul 6
Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată şi dacă va fi însoţită de cercetări.
Articolul 7
Investigatorii vor cerceta faptele cu atenţie, iar la terminarea investigaţiei vor comunica părţilor implicate rezultatul anchetei şi ceea ce se intenţionează să se facă, într-un termen ce nu va depăşi 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viaţă al reclamantului.
Articolul 8
Dacă se stabileşte că a avut loc un act de hărţuire sexuală, hărţuitorului i se vor aplica sancţiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinţei sale.
Măsurile vor fi comunicate în scris şi reclamantului, şi reclamatului.
Articolul 9
Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei.

Articolul 10
Dacă actul de hărţuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa şefului ierarhic.
Articolul 11
Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.
Articolul 12
Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărţuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât şi împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare şi vor fi sancţionate conform legii în vigoare.
Articolul 13
În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.
Articolul 14
Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora şi despre avizul dat.

Secţiunea II
Hărţuirea morală

Articolul 15
(1) Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/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 condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii 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)acţiuni sau gesturi.
(2) Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.
(3) Stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.
Articolul 16
(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărţuire morală.
(2) Niciun angajat nu va fi sancţionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărţuirii morale la locul de muncă.
Articolul 17
(1) Angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condiţiile legii şi ale regulamentului intern al angajatorului.
(2) Angajatorul are obligaţia de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii şi combaterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unităţii de sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.
Articolul 18
(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.
(2) Angajatul, victimă a hărţuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărţuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condiţiile legii. Intenţia de a prejudicia prin acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.
Articolul 19

(1)Pentru prevenirea hărțuirii morale determinată de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.
(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.
(3) Rezultatele evaluării prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

Secţiunea III
Prevenirea discriminării

Articolul 20
Federaţiile sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramură sanitară desemnează, în cadrul organizaţiilor sindicale afiliate din unităţi, reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

Articolul 21
Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor.

Articolul 22
Opinia reprezentanţilor sindicali din unităţi, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

Articolul 23
Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale sau al reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

Articolul 24
Organizaţiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalităţii de şanse şi pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI, CUI 13727320
B-dul Victoriei nr. 75, Mun. Dorohoi, Jud. Botosani, Cod postal: 715200
E-mail: office@spitaldorohoi.ro Website: https://www.spitaldorohoi.ro
Telefon: 0231/610179 Fax: 0231/610178
Operator date cu caracter personal nr. 16115

Anexa nr. 8
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Dorohoi pe anii 2023 – 2025

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Articolul 1
(1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.
(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

Articolul 2
Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoştinţă de către angajator de săvârşirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acţiunea şi inacţiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data şi ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire şi sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conţine obiectul cercetării, data, ora şi locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării , aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reşedinţa acestuia.
4. La prima audiere sunt convocaţi toţi salariaţii care erau prezenţi sau ar fi trebuit să fie prezenţi în locul şi la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.
5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiaţi.
6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzaţia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzaţiei şi i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-şi formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris şi pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.
7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în faţa comisiei în mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.
8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancţiune disciplinară.
9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.
10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
11. Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.
12. Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.
13. Decizia de sancţionare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei şi produce efecte de la data comunicării.

14. Decizia de sancţionare poate fi contestată de către salariat la instanţele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Articolul 3

Prezenta procedură face parte de drept din toate regulamentele interne ale unităţilor cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI, CUI 13727320
B-dul Victoriei nr. 75, Mun. Dorohoi, Jud. Botosani, Cod postal: 715200
E-mail: office@spitaldorohoi.ro Website: https://www.spitaldorohoi.ro
Telefon: 0231/610179 Fax: 0231/610178
Operator date cu caracter personal nr. 16115

Anexa nr.9
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Dorohoi pe anii 2023 – 2025

Procedura privind protecţia salariaţilor
din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice şi verbale împotriva angajaţilor din Sănătate realizate de pacienţi, aparţinători sau alte persoane;
Ţinând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaţilor sunt posibile şi datorită măsurilor ineficiente de securitate şi protecţie asigurate de angajator la locul de muncă;
Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaţilor şi în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unităţile sanitare;
S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unităţile sanitare din România.

Procedura are la bază cel puţin următoarele prevederi:

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

Articolul 2
(1) Salariaţii beneficiază de sprijinul unităţii în cercetările şi 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 prestaţiile asigurărilor sociale de stat.

Articolul 3
Pentru a asigura protecţia salariaţilor, comitetele de securitate şi sănătate în muncă de la nivelul unităţilor au obligaţia de a elabora Planul de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.

Articolul 4
Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziţia serviciilor de pază şi protecţie se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.

Articolul 5
(1) Toate agresiunile fizice şi verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate şi vor fi puse la dispoziţie la cerere.
(2) Respectarea programului de vizită şi a regulilor privind accesul altor persoane în unităţile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecţie a salariaţilor.
(3)În toate unităţile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influenţa băuturilor alcoolice, cu excepţia celor prezentaţi în calitate de pacienţi sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Articolul 6
(1) Ameninţarea săvârşită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, şofer de autosanitară, ambulanţier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.
(2) Lovirea sau orice acte de violenţă săvârşite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3)Vătămarea corporală săvârşită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4)Vătămarea corporală gravă săvârşită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 12 ani.

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI, CUI 13727320
B-dul Victoriei nr. 75, Mun. Dorohoi, Jud. Botosani, Cod postal: 715200
E-mail: office@spitaldorohoi.ro Website: https://www.spitaldorohoi.ro
Telefon: 0231/610179 Fax: 0231/610178
Operator date cu caracter personal nr. 16115

Anexa nr. 10
la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Dorohoi pe anii 2023 - 2025
privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Art. 1 Absențele motivate recuperate
(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
(3) Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).
Art. 2 Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător
(1)În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.
(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.
Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat
(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.
(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.
Art. 4 Concediul de îngrijitor
(1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.
(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaţilor în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate.
(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.
(5) Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii.
(6)Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
(7)În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înţelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soţul/soţia unui salariat.

Concediul paternal
Art. 5
(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut şi de a facilita concilierea vieţii profesionale cu viaţa de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinţi.

(2) Prin termenul lucrător se înţelege persoana care desfăşoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

Art. 6

(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condiţiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) Angajatorul are obligaţia acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispoziţiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(3) Acordarea concediului paternal nu este condiţionată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.
(4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.
(5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petitionarului.
(6) Indemnizaţia pentru concediul paternal se plăteşte din fondul de salarii al angajatorului şi este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.
(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă şi în serviciu, precum şi în specialitate şi se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoaşterea diplomelor şi calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 7

(1)În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condiţiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.
(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obţinut.

Art. 8

(1) Angajatorul are obligaţia de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 şi de a informa angajaţii cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.
(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.
(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

Art. 9

(1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se menţin pe toată durata concediului şi se aplică şi după încetarea acestuia.
(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiind de condiţii care nu îi sunt mai puţin favorabile, precum şi de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.
(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puţin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

Acordarea tichetelor de creşă

Art. 10

(1) Tichetele de creşă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaţilor care nu beneficiază de concediul şi de indemnizaţia acordate pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.
(2) Tichetele de creşă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creşa unde este înscris copilul.

(3) Tichetele de creşă se acordă, la cerere, unuia dintre părinţi sau tutorelui căruia i-a fost încredinţat copilul spre creştere şi educare, pe baza livretului de familie.

Art. 11

(1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creşă nu poate depăşi suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creşă, la data înregistării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.

(2) Valoarea nominală a unui tichet de creşă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

(3) Valoarea tichetelor de creşă se cumulează cu alocaţia de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocaţia de stat pentru copii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi cu stimulentul de inserţie care se acordă la reluarea activităţii, în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 12

Fiecare tichet de creşă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele menţiuni:

a)numele şi adresa emitentului;

b)perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creşă;

c)interdicţia de a fi utilizat pentru achiziţionarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);

d)numele, prenumele şi codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creşă.

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 13

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toţi salariaţii, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă iniţial la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înţelege posibilitatea salariaţilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanţă, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Art. 14

(1) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în doua perioade: o perioada fixă în care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobilă, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

Art. 15

De la prevederile art. 122 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. 16

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. 17

(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.
(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.
(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficilor lunare de activitate.

Art. 18

Personalul din conducerea unităților medicale 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 învoirilor 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.

Art. 19

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creşterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că şi-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare