



## SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCURESTI

Splaiul Independentei 169, sector 5, Bucuresti, 050098  
Tel: (+4) 021.318.0522; (+4) 021.8104 / Fax: (+4) 021.318.0554  
www.suub.ro; e-mail: secretariat@suub.ro



Sindicatul "SOLIDARITATEA SANITARA BUCURESTI" din Spitalul Universitar de Urgență București



Membru al Federației "Solidaritatea Sanitară" din România,

afiliată la CNS "Cartel Alfa" și EUROFEDOP

Splaiul Independenței nr. 169, sect. 5, București

Telefon: 021.318.05.22/int.343, Fax: 031.815.85.79, Mobil: 0722.877.224

Site: [www.b.solidaritatea-sanitara.ro](http://www.b.solidaritatea-sanitara.ro), E-mail: [solidaritateasauub@yahoo.com](mailto:solidaritateasauub@yahoo.com)

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

### Contract colectiv de muncă la nivel de unitate Spitalul Universitar de Urgență București pe anii 2018-2020

381/ 31.10.2018

în temeiul Legii nr. 62/2011, între:

1. SPITALUL UNIVERSITAR DE URGENTA BUCUREȘTI, în calitate de angajator;
2. Salariații, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011 de SINDICATUL SOLIDARITATEA SANITARA BUCUREȘTI (SSSB) din Spitalul Universitar de Urgenta București a intervenit următorul contract colectiv de muncă

#### CAP. 1 Dispoziții generale

##### ART. 1

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) în sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator: unitatea sanitară - reprezentată prin manager;
- (5) în sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează Spitalul Universitar de Urgență București.
- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

##### ART. 2

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în unitatea sanitară și compartimentele conexe ale acesteia, inclusiv secțiile exterioare, pentru toți salariații.

##### ART. 3

- (1) Prezentul contract constituie izvor de drept pentru părțile semnatare.
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:
  - încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
  - măsurile de sănătate și securitate în muncă;
  - timpul de muncă și timpul de odihnă;





- alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizației sindicale și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizației sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă;
- stabilirea modalității de acordare a sporurilor;
- procedurii de evaluare a performanțelor individuale a personalului.
- obligațiile salariaților.

#### ART. 4

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei noi negocieri.
- (2) Cererea se comunică în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.
- (3) Cererile de modificare vor fi comunicate reciproc de părți.
- (4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.
- (5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.
- (6) În cazul în care nici una din părțile semnate ale prezentului contract colectiv de muncă denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu cel mult 12 luni.

#### ART. 5

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

#### ART. 6

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

#### ART. 7

- (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

#### ART. 8

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

#### ART. 9

- 1) Prezentul contract colectiv de muncă nu poate prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivel superior: grup de unități, sector sau național.
- (2) Părțile contractante convin ca salariații asupra cărora se întind efectele prezentului contract colectiv de muncă, alții decât membrii de sindicat, să plătească respectiv să le fie reținută, cu acordul scris al salariatului nemembru al sindicatului, o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, în procent de 0,6% din venitul salarial brut, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective și a dezvoltării dialogului social la nivel de unitate precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat este cel prevăzut în Procedura privitoare la alocarea resurselor colectate din contribuția pentru negocierea și aplicarea contractului colectiv de muncă de la salariații care nu sunt membri de sindicat, anexa nr. 13 la prezentul contract colectiv de muncă.
- (3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator.

#### ART. 10

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

#### ART. 11

- (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară la nivel de unitate.
- (2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 2.





(3) Angajatorul și sindicatul sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

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

#### ART. 12

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

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

#### ART. 13

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate Direcția de sănătate publică, Ministerul Sănătății, după caz, în vederea soluționării.

#### ART. 14

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

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

#### ART. 15

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

#### ART. 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 24 de luni de la data înregistrării la ITM, putând fi prelungit ulterior în mod expres sau tacit.

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

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

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

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

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

### CAP. 2

#### I. Încheierea contractului individual de muncă

##### ART. 17

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform prevederilor legale în vigoare, prezentului contract și anexelor acestuia.

(2) Monitorizarea și respectarea normativelor de personal se face cu acordul părților în cadrul comisiei paritare.

##### ART. 18

Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective





de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unități și la nivel de unitate, după caz.

(1) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la anexa 8.

(2) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului.

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

(4) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi în condițiile legii.

#### ART. 19

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul membru al unui sindicatului semnatar va fi asistat de liderul sindicatului.

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

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

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate și în sectorul de sănătate.

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își 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) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
  - k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
  - l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
  - m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
  - n) durata perioadei de probă, după caz.
  - o) regulamentul intern aplicabil.
- (11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul 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 adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil. În baza principiului simetriei formelor juridice, actul adițional poate fi încheiat doar cu acordul salariatului și în aceleași condiții cu semnarea CIM-ului, înregistrarea modificărilor acestuia în REVISAL putând fi făcută doar după semnarea lui de către ambele părți.
- (13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.
- (14) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.
- (15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice,
- (16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
- a) clauza cu privire la formarea profesională;
  - b) clauza de neconcurență;
  - c) clauza de mobilitate;
  - d) clauza de confidențialitate.
- (17) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.
- (18) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.
- (19) Atât în contractul individual de muncă cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele a căror cuantum este cunoscut.

#### ART. 20

- (1) Încadrarea salariaților în unitate se face prin concurs, examen, transfer, detasare sau prin alte proceduri conform prevederilor legale după caz.
- (2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale.
- (3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.
- (4) Până la ocuparea postului prin concurs se pot încadra salariați pe perioada determinată în raport de necesitățile fundamentate ale instituției.

#### ART. 21

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





a) medici, farmaciști, biologi, biochimiști, chimiști, profesori CFM, fiziokinetoterapeuți, asistenți medicali, dentiști, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

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

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

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

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

#### ART. 22

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

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

#### ART. 23

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

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul va fi asistat de liderul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat la cerere.

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

#### ART. 24





Angajarea cu contract individual de muncă pentru toate tipurile de activități se face prin concurs, examen, transfer, detasare sau prin alte proceduri conform prevederilor legale după caz.

**ART. 25**

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract.

**ART. 26**

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

(2) În situații justificate, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 134 din prezentul contract colectiv de muncă.

**ART. 27**

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

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru, anexa nr. 16 la prezentul contract colectiv de muncă.

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

**ART. 28**

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

**ART. 29**

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

**ART. 30** (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă. Concediul suplimentar se acordă la cerere, în conformitate cu anexa nr. 5 și cu avizul reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract.
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecția în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct sau ierarhic superior;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;



- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
  - t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
  - u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
  - v) să-i fie evaluate performanțele profesionale în mod obiectiv.
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
  - b) de a respecta disciplina muncii;
  - c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;
  - d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
  - e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
  - f) de a respecta secretul de serviciu;
  - g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
  - h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
  - i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
  - j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.

#### ART. 31

- (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
  - b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
  - c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
  - d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;
- 0 să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.
- (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
  - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
  - c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
  - d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
  - e) să se consulte cu sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
  - f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
  - g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
  - h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;



- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

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

#### **ART. 32**

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

#### **ART. 33**

- (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
  - a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale, semnatară a prezentului contract, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
  - b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
  - c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale pentru a-l susține în fața angajatorului;
  - d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în conformitate cu dispozițiile legale și în limitele prevăzute de lege;
- (2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizației sindicale.
- (3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.

#### **ART. 34**

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară ( cel mult 1 an de zile) sau ca măsură de protecție a salariatului.

### **IV Suspendarea contractului individual de muncă**

#### **ART. 35**

- (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.
- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.



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

#### ART. 36

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va înștiința reprezentanții organizației sindicale din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată în limitele legale și în conformitate cu dispozițiile regulamentului intern și ale prezentului contract.

#### ART. 37

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizației sindicale.

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

#### ART. 38

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- i) forță majoră;

- a) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- b) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanților organizației sindicale, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

#### ART. 39

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor sindicale 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 situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unității să fie stabilit cuantumul acestora.

(3) Posturile vacante astfel pot fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizației sindicale, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

#### ART. 40

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





- a) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
  - b) pe durata detașării.
  - c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă.
  - d) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
- (2) Posturile vacante astfel pot fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizației sindicale, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

#### ART. 41

- (1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații, care nu pot fi redistribuiți, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.
- (2) Pe durata întreruperii temporare a activității unității, prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității cu salariații aliați în baza de date a angajatorului.

#### ART. 42

- (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează:
- a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu;
  - b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;
  - c) pentru alte situații, cu avizul organizațiilor sindicale.
- (2) în toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată cu avizul reprezentanților organizației sindicale.

### V. **Încetarea contractului individual de muncă**

#### ART. 43

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

#### ART. 44

Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii.
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;





- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani;
- k) în cazul solicitării pensionării pentru limită de vârstă.

#### ART. 45

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

#### ART. 46

- (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.
- (3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale, angajatorul nu obține avizul acestora.
- (4) În cazul în care organizațiile sindicale nu își exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

#### ART. 47

Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

#### ART. 48

- (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru inițierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.
- (2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

#### ART. 49

- (1) Dispunerea măsurii de concediere a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.





#### ART. 50

- (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
  - b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
  - c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
  - d) pe durata concediului de maternitate;
  - e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
  - f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
  - g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
  - h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
  - i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;
  - j) pe durata concediului de acomodare.

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

#### ART. 51

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

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.
- b) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;

#### ART. 52

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

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

#### ART. 53

(1) în cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 51 lit. a) b) angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

#### ART. 54





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

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

#### ART. 55

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

#### ART. 56

(1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.

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

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizației sindicale, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul organizației sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care Ministerul Sănătății va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

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

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

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatul este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

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

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

#### ART. 57

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

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

#### ART. 58

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

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

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





#### ART. 59

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

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

#### ART. 60

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

#### ART. 61

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

#### ART. 62

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

#### ART. 63

În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal iar instanța a dispus anularea ei angajatorul va fi obligat la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

#### ART. 64

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

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

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

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

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

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

(7) În situația în care 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 sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

#### ART. 65

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

) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale.

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





(2) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal unitatea va consulta organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

### **CAP. 3**

#### **Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă**

##### **ART. 66**

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

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

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

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

##### **ART. 67**

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

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

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

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract de la nivelul respectiv;

c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

##### **ART. 68**

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 916/2006,

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

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

##### **ART. 69**

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

##### **ART. 70**

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





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

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

0 înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

- a) planificarea prevenirii;
- b) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- c) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

ART. 71

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

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

ART. 72

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

ART. 73

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

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

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

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

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

ART. 74

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

ART. 75

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

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

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

ART. 76





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

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

#### ART. 77

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

#### ART. 78

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

#### ART. 79

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

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

#### ART. 80

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

#### ART. 81

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

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

#### ART. 82

Evaluarea încărcării personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă.

#### ART. 83

Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora se face cu acordul sindicatului reprezentativ semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 84

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

(2) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit anexei nr. 7.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție, prevăzută de anexa nr.4, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție, prevăzute în anexa nr. 7

#### ART. 85

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





- (2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților).
- (3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.
- (4) Angajatorul va asigura gratuit o consultație și un set de analize anual la solicitarea salariaților.
- (5) Angajații vor fi scutiți de taxe pentru eliberarea documentelor, adică certificate, adeverințe sau formulare.

#### ART. 86

- (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.
- (2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

#### ART. 87

- (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.
- (2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă.
- (3) Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime.

#### ART. 88

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

#### ART. 89

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

#### ART. 90

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:
  - a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
  - b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.
- (2) Neasigurarea condițiilor corespunzătoare la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.
- (3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece. Ele includ spațiile de tip veghe și camerele de așteptare din timpul gărzii.
- (4) La cererea sindicatului semnatar al prezentului contract patronul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.
- (5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

#### ART. 91

- (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.
- (2) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților.
- (3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie prevederile anexei nr. 14 la acest contract privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie.

#### ART. 92

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





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

#### **CAP. 4**

#### **Salarizarea și alte drepturi salariale**

##### **ART. 93**

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.

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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale inclusiv drepturile de hrană conform legislației în vigoare.

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

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

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii se stabilește prin lege, unele elemente de detaliu al acestuia, cum ar fi sporurile și acordarea salarizării suplimentare în funcție de performanță, fiind stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

##### **ART. 94**

(1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare a performanțelor profesionale se stabilesc de comun acord de către reprezentanții unității și ai sindicatului reprezentativ, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale se face în conformitate cu Metodologia pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților din sectorul sanitar, anexa nr. 15 la prezentul contract colectiv de muncă.

##### **ART. 95**

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicat înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casele Județene de Asigurări de Sănătate și a Municipiului București, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.

##### **ART. 96**

(1) Quantumul sporurilor, acolo unde ele trebuie stabilite între minim și maxim, se stabilește de comun acord între părțile semnatare ale prezentului contract.

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

##### **ART. 97**

(1) Alte drepturi de personal:

- a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- b) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;





- c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite de Ministerul Sănătății, potrivit legii;
- d) premiile/salarizarea suplimentară în funcție de performanță;
- e) tariful orar aferent orelor de gardă suplimentare normei de bază și a programului normal de lucru;
- f) sporurile aferente orelor de gardă suplimentare normei de bază și a programului normal de lucru.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract.

#### ART. 98

Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract.

#### ART. 99

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

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

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

#### ART. 100

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

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

#### ART. 101

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

#### ART. 102

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

#### ART. 103

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

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile și ale legislației în vigoare.

#### ART. 104

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

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

#### ART. 105

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.



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

#### ART. 106

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

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

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

(5) În cuantificarea activității salariaților este aplicabil principiul „timpul lucrat este timp pontat” pentru toate orele ce depășesc programul normal de lucru.

#### ART. 107

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

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

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

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale.

(5) Zilele libere înainte și după CO pentru personalul prevăzut la alin. (2) pot fi acordate în situațiile în care nu este tulburată desfășurarea normală a activității.

#### ART. 108

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

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

#### ART. 109

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

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

#### ART. 110

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului membru în cauză și cu avizul sindicatului semnatar al prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 105 și 107.

#### ART. 111

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

(2) Ședințele de lucru și alte activități asimilate acestora se vor desfășura de regula în timpul programului normal de lucru.



(3) Sindicatele afiliate la FSSR au dreptul de acces la pontajele de activitate în vederea verificării principiului egalității de șanse și respectarea drepturilor salariaților.

#### ART. 112

(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 iară acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

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

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

(5) Numărul maxim de ore de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 36 de ore.

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

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

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

#### ART. 113

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

#### ART. 114

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

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

#### ART. 115

1) La nivelul unității sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților sindicatului din unitate, afiliat organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și prin aplicarea procedurii specifice auditului timpului de muncă.

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

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

(4) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator - reprezentanții organizației sindicale.

#### ART. 116

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

#### ART. 117

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

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

#### ART. 118

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;





- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie – ziua copilului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie -Sfântul Apostol Andrei
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora. Aceste drepturi se acordă în baza solicitărilor individuale făcute la începutul fiecărui an.
- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății,

#### ART. 119

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

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

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture, anexa nr. 12 la prezentul contract colectiv de muncă.

#### ART. 120

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

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

#### ART. 121

(1) Regulamentul intern se elaborează de către angajator cu acordul organizației sindicale semnatară a prezentului contract, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

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

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

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

#### ART. 122

(1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

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

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

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

#### ART. 123

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

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

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

#### ART. 124

*Lopres*



- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare,
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
  - (2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată
  - (2.2) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate
  - (2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.
- (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:
  - a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniți la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare;
  - b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
  - c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
  - d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
  - e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
  - f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.
- (4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.
- (5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 15 zile lucrătoare.
- (6) În situații de forță majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
- (7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.
- (8) La cererea salariatului indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

#### ART. 125

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
- (2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului semnatar al prezentului contract, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
- (3) În cazul salariaților care într-un an calendaristic nu și-au luat concediul de odihnă la care aveau dreptul, angajatorii sunt obligați să le acorde zilele neefectuate într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

ART. 129

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

(2) Salariații au dreptul la indemnizație / prima/ vouchere de concediu, valoarea și acordarea acestora fiind stabilită de prevederile legale.

ART. 130

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 5 zile;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului/soției, copilului, frații și surorile, socrilor și rudelor de gradul I inclusiv - 5 zile; la data producerii evenimentului;
- e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, cu recuperare.
- f) decesul rudelor de gradul II respectiv bunicul și nepotul, - 3 zile de la data producerii evenimentului;

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

**CAP. 6**

**Protecția socială a salariaților membri ai sindicatului semnatar al prezentului contract**

ART. 131

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

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

(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 132

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

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

ART. 133

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

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, cu excepția gărzilor suplimentare, precum și pe cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare. La cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;

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

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





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

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

ART. 134

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 133 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația semnatară a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatele din unitate, semnatară a prezentului contract.

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

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

ART. 135

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

ART. 136

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

2. Salariatul beneficiază de ajutor de deces în cazul unui membru de familie care nu era asigurat dacă face dovada ca a suportat cheltuielile ocazionate de deces. (dacă se afla în întreținere)

Se considera membru de familie:

- a) soțul;
- b) copiii;
- c) părinții și bunicii oricărui dintre soți.

3. Ajutorul de deces pentru un membru de familie reprezintă jumătate din salariul mediu brut pe economie.

ART. 137

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

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

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



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

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

#### ART. 138

1) Acordarea voucherelor de vacanță pentru salariații Spitalului Universitar de Urgență București și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, conform Ordonanței Guvernului nr. 8/2014 cu modificările ulterioare. (Legea nr. 173/2015, publicată în MO 481/01.07.2015.)

2) Gestionarea voucherelor de vacanță se face cu consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 139

Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicat semnatară al prezentului contract de la nivelul unității.

#### ART. 140

Angajatorul este obligat să acorde tichete de masă sau norma /indemnizație de hrană, în conformitate cu prevederile legale aplicabile pentru unități finanțate de la bugetul de stat și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

#### ART. 141

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

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

#### ART. 142

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

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

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

#### ART. 143

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

#### ART. 144

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

#### ART. 145

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusive de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 8.

#### ART. 146

Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale și prezentului contract colectiv de muncă.

### Cap. 7

#### Formarea profesională

#### ART. 147





- (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.
- (2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
- (3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.
- (4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă
- (5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.
- (6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale.

#### ART. 148

- (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:
  - a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
  - b) obținerea unei calificări profesionale;
  - c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
  - d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
  - e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
  - f) prevenirea riscului șomajului;
  - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
  - h) pregătirea salariaților în materia relațiilor de muncă, dialogului social și malpraxis.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale și de formare.

#### ART. 149

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) formarea organizată de partenerii sociali și alți parteneri acreditați/autorizați în domeniul relațiilor de muncă, dialogului social și malpraxis.
- g) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

#### ART. 150

- (1) Angajatorul, după consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, are următoarele atribuții:
  - a) elaborarea planului anual de formare profesională, identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia, în condițiile prevăzute de prezentul CCM.
  - b) organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă va participa, prin împuternicirii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității sau care vizează salariați ai unității, indiferent de furnizor
  - c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apăla la angajări de forță de muncă din afară;





d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă

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

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

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă sunt anexe ale contractului colectiv de muncă de la nivelul unității.

#### ART. 151

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului, la inițiativa salariatului sau la inițiativa sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, pentru formarea prevăzută la art. 149 lit. f).

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

#### ART. 152

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

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

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

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, de sporul de vechime.(exclusiv alte sporuri si drepturi de hrană)

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

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

#### ART. 153

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

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

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

#### ART. 154

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





#### ART. 155

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

#### ART. 156

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

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

#### ART. 157

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

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

#### ART. 158

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

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

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

(4) Concediile de formare profesională prevăzute la alin. (1) se acordă cu avizul sindicatului semnatar al prezentului contract.

#### ART. 159

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

#### ART. 160

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

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

#### ART. 161

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

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

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

(4) Participarea la cursuri de formare profesională poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților organizației sindicale

semnatară a prezentului contract colectiv de muncă care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(5) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de sindicatele afiliate la FSSR.

#### ART. 162

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

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

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

#### ART. 163

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

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

#### ART. 164

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

#### Art. 165

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

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

### CAP. 8

#### **Drepturile sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă**

#### ART. 166

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

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

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

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

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

(6) Părțile recunosc că relațiile salariaților cu organismele profesionale, derivate din activitatea desfășurată în cadrul unității, fac parte din relațiile de muncă, fiind supuse regulilor prevăzute în prezentul contract, inclusiv în materia cercetărilor disciplinare a membrilor sindicatului semnatar al prezentului contract.

#### ART. 167

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





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

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

#### ART. 168

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

(2) Partea patronală se obligă să sancționeze 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 Regulamentului intern al unității sanitare.

#### ART. 169

(1) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unităților sanitare;

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

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

#### ART. 170

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

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

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

(4) Reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea unității, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

#### ART. 171

(1) Angajatorul va permite membrilor organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă 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 organizației sindicale semnatară a 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) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

(4) Activitatea liderilor organizației sindicale semnatară a prezentului contract este asimilată ca și vechime în activitate managerială în domeniu.

#### ART. 172

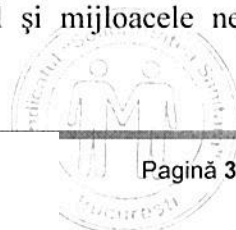
(1) În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă în măsura în care ea profită exclusiv membrilor de sindicat.

(2) Activitățile comune în interesul tuturor salariaților se desfășoară în baza finanțării de către unitate sau prin intermediul sumelor colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat sau prin intermediul proiectelor pe fonduri structurale.

#### ART. 173

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

#### ART. 174



Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariaților, numai membrilor organizațiilor sindicale afiliate Federației „Solidaritatea Sanitară” din România. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile organizației sindicale semnatară a prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

ART. 175

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

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

ART. 176

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

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

(3) Partea patronală și conducerea organizației sindicale semnatară a prezentului contract vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Art. 177

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului organizației sindicale semnatară a prezentului contract.

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

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

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

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute la Anexa nr. 9.

## **CAP. 9**

### **Dispoziții finale**

ART. 178

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate de drept minime și obligatorii.

ART. 179

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

ART. 180

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

ART. 181

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatară a prezentului contract.

ART. 182



În momentul modificării în sens mai favorabil salariaților a unora din prevederile Contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unități sau la nivel de sector prevederile prezentului contract se modifică în mod corespunzător.

ART. 183

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

ART. 184

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

ART. 185

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

Art. 186

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

(2) Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin aplicarea Procedurii de informare și consultare, anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 187

Toate documentele semnate de toate părțile semnate ale prezentului contract colectiv de muncă sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

ART. 188

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

ART. 189

Unitatea va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă și care sunt în concordanță cu politica de sănătate a Ministerului Sănătății.

ART. 190

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

**Instituție - Spitalul Universitar de Urgență București**

Șef Lucrări Dr. Nica Adriana-Elena - MANAGER

Conf. Dr. Ionescu Dorin – Director Medical

Stan Georgeta - Economist

Mihăilă Andreea – Consilier Juridic IA

As. med. pr. Turchină Speranța – Director de Îngrijiri

Ref. Spec. I Bratu Laura – Șef interimar Serv. Resurse Umane

**Sindicatul "Solidaritatea Sanitară București" din Spitalului Universitar de Urgență București**  
:

Oprea Luminița Elena – Președinte SSSB

Viorel Rotilă – Manager FSSR

Celmare Lidia – Co-președinte FSSR

Palade Traian – Șef Departament Juridic FSSR

Predica Gabriel – Vicepreședinte FSSR

Ion Elena Iuliana – Vicepreședinte SSSB

Vetu Doinița Hermina – Membru al Comitetului de Conducere SSSB

Boghici Marian – Reprezentantul Departamentului TESA SSSB





**ANEXELE**  
**Contractului colectiv de muncă**  
**la nivel de unitate Spitalul Universitar de Urgență București**  
**pe anii 2018-2020**

**Anexa nr. 1**

**Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității**

Art. 1 Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

Art. 2 În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se va modifica Regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatul semnat al prezentului contract.

**Anexa nr. 2**

**Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de unitate**

1 Comisia care monitorizează prevederile aplicării Contractului colectiv de muncă va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizației sindicale semnatare și 3 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract.

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

3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților. La solicitarea uneia dintre părți.

**Anexa nr. 3**

**MODELE CADRU al Contractelor individuale de muncă**

Art. 1 Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat, inclusiv contractul de stagiu vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

Art. 2 Prin negociere între părți modele cadru prevăzute la art. 3.1-3.3 pot cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului colectiv de muncă.



### Art. 3. 1 MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ încheiat și înregistrat sub nr. .../... în registrul general de evidența a salariaților\*)

#### A. Părțile contractului

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

și

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

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

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

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

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

D. Locul de muncă

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

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

E. Felul muncii .....

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

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexa la contractul individual de muncă\*).

F<sup>1</sup>. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

G. Condiții de muncă

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

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

H. Durata muncii

1. O normă întreaga, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/săptămâna.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).

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

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ore/săptămână .....

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).

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

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

I. Concediul



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

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

J. Salariul:

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

2. Alte elemente constitutive:

a)sporuri ...;

b)îndemnizații ...;

b^1) prestații suplimentare în bani .....

b^2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....

c)alte adaosuri ...

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

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

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

a)echipament individual de protecție ...;

b)echipament individual de lucru ...;

c)materiale igienico-sanitare ...;

d)alimentație de protecție ...;

e)alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în munca ...

L. Alte clauze:

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

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

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

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

f)alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a)dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b)dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c)dreptul la concediu de odihnă anual;

d)dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e)dreptul la securitate și sănătate în munca;

f)dreptul la acces la formare profesională.

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

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

b)obligația de a respecta disciplina muncii;

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

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

e)obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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



- c)să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.  
d)să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului;

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

- a)să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;  
a^1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;  
b)să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;  
c)sa informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;  
d)să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;  
e)să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

#### N. Dispoziții finale

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

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

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

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

Angajator, Salariat

..... Semnătura .....

Data .....

Reprezentant legal,

.....

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

Angajator,

.....

### Art. 3. 2 MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI DE STAGIU

Contract de stagiu, anexă la Contractul individual de muncă nr. .... din .....

A. Părțile contractante:

1. Angajatorul .....(denumirea)....., cu sediul în ....., str. ....  
nr. ...., bl. ...., sc. ...., ap. ...., județul/sectorul ....., înregistrată la  
registrul comerțului/autoritățile administrației publice locale din ..... sub nr.  
....., codul de identificare fiscală (C.I.F.) ....., telefon  
....., reprezentat legal prin doamna/domnul .....  
în calitate de ....., având obiectul de activitate\*1)  
....., cod CAEN .....,  
și





2. Domnul/Doamna ....., în calitate de stagiar, domiciliat(ă) în localitatea ....., str. .... nr. ...., bl. ...., ap. .... sectorul/județul ....., posesor/posesoare al/a BI/CI/pașaport seria ..... nr. ...., eliberat(ă) de ..... la data de ....., CNP ..... autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data de .....

am încheiat prezentul contract de stagiu, anexă la contractual individual de muncă nr. .... / ....., în următoarele condiții asupra cărora am convenit.

#### B. Obiectul contractului

Obiectul contractului îl reprezintă efectuarea perioadei de stagiu de către stagiar, pe baza unui program de activități aprobat de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 din Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

#### C. Durata contractului de stagiu

C.1. Prezentul contract de stagiu se încheie pe o perioadă de ..... luni, cuprinsă între data de ..... și data de .....

C.2. Suspendarea contractului individual de muncă și cea a concediului medical mai mare de 30 de zile nu se iau în considerare la calculul perioadei de stagiu.

#### D. Locul de efectuare a perioadei de stagiu

D.1. Perioada de stagiu se desfășoară la locul/locurile de muncă ..... (secția/atelierul/biroul/serviciul/compartimentul etc.) ..... din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului ..... (denumirea acestuia) .....

#### D.2. Mentorul:

1. Numele și prenumele: .....

2. Calificarea: .....

E. Evaluarea activității stagiului se realizează în conformitate cu prevederile art. 12-15 din Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și a normelor metodologice de punere în aplicare a Legii nr. 335/2013.

#### F. Alte clauze

#### G. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Stagiul are, în principal, următoarele drepturi:

dreptul de a i se stabili un program de activități, în vederea consolidării competențelor și dobândirii deprinderilor practice;

dreptul de a beneficia de coordonarea și sprijinul unui mentor;

dreptul de a participa la formele de pregătire profesională organizate pentru stagiați;

dreptul de a i se asigura timpul necesar pregătirii individuale, în vederea consolidării competențelor și dobândirii deprinderilor practice;

dreptul de a i se comunica referatul de evaluare, elaborat de comisia de evaluare sau, după caz, comisia de soluționare a contestațiilor;

dreptul de a contesta referatul de evaluare în situația în care nu este de acord cu unele dintre informațiile cuprinse în el;

dreptul de a solicita orice document referitor la activitatea desfășurată pe perioada efectuării stagiului;

dreptul de a beneficia de evaluare obiectivă;

dreptul de a primi certificatul/adeverința de finalizare a stagiului.

2. Stagiul are, în principal, următoarele obligații:

obligația de a realiza activitățile stabilite în programul de activități aprobat de angajator;

obligația de a avea o evidență proprie a activităților pe care le efectuează;

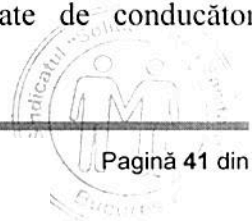
obligația de a se pregăti profesional în domeniul în care efectuează stagiul;

obligația de a respecta indicațiile mentorului;

obligația de a participa la procesul de evaluare;

obligația de a consulta mentorul pentru realizarea lucrărilor repartizate de conducătorul compartimentului.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:



dreptul de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu pe durata efectuării stagiului;

dreptul de a constata săvârșirea abaterilor disciplinare și de a aplica sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

dreptul de a stabili obiectivele de performanță individuală ale stagiului și criteriile de evaluare;

4. Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

obligația de a asigura stagiului un mentor;

obligația de a asigura verificarea periodică a modului în care se desfășoară activitatea stagiului;

obligația de a asigura toate condițiile necesare astfel încât mentorul să își îndeplinească sarcinile în ceea ce privește coordonarea stagiului pe durata stagiului;

obligația de a nu folosi stagiul la prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor prevăzute în fișa postului și în prezentul contract;

obligația de a desemna prin decizie comisia de evaluare și comisia de soluționare a contestațiilor;

obligația de a asigura toate condițiile necesare pentru evaluarea stagiului;

obligația de a elibera stagiului certificatul sau adeverința de finalizare a stagiului\*2);

obligația de a elibera, la cerere, orice document referitor la activitatea desfășurată de stagiul pe perioada efectuării stagiului;

obligația de a stabili stagiului un program de activități în domeniul în care se realizează stagiul.

H. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract de stagiul se completează cu dispozițiile:

Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior;

contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/sectoarelor de activitate, înregistrat sub nr. .... /..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului ..... /Municipiului București/Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările ulterioare;

regulamentului intern.

I. Programul de activități aprobat de angajator se anexează la prezentul contract.

Prezentul contract de stagiul se încheie în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, iar o copie a contractului de stagiul se depune la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 10 zile după înregistrarea contractului individual de muncă în Registrul general de evidență a salariaților și transmiterea acestuia potrivit legii.

Numele și prenumele stagiului Angajatorul .....

..... Reprezentant legal\*3),

Semnătura

Semnătura (L.S.)

Data .....

Data .....

\*1) Se va specifica numai obiectul de activitate care are legătură cu contractul de stagiul.

\*2) Angajatorul va elibera, după caz, certificatul sau adeverința, în conformitate cu prevederile art. 14 alin. (2) și (3) din Legea nr. 335/2013.

\*3) Se completează în clar numele și prenumele reprezentantului legal al angajatorului.

### **Art. 3. 3 MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL PENTRU ACTIVITATEA DE GARDĂ**

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL PENTRU ACTIVITATEA DE GARDĂ încheiat și înregistrat sub nr. .... /..... în registrul general de evidență a salariaților

#### **A. Părțile contractului**





**Angajator** - Persoana juridică....., cu sediul în ..... cod fiscal....., reprezentată legal prin ....., în calitate de Manager  
și

**salariatul/salariata** – **domnul/doamna** ....., domiciliat(ă) în localitatea ....., str. .... nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate / pașaportului seria ....., nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ..... autorizație de muncă/permis ședere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data.....,

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

**B. Obiectul contractului:** îl constituie efectuarea gărzilor, în liniile de gardă, de către personalul sanitar cu pregătire superioară, în afara normei de lucru de la funcția de bază, cu respectarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar aprobat prin Ordinul M.S. 870/2004, cu modificările și completările ulterioare.

**C. Durata contractului:**

a) determinată, de .....luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de .....

**D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară în linie de gardă la ..... sau gardă la domiciliu

**E. Felul muncii**

Funcția/meseria Medic ..... conform Clasificării Ocupațiilor din România;

**F. Atribuțiile postului**

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

**F<sup>1</sup>. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:**

.....  
.....

**G. Condiții de muncă:**

1. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/20100 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare

**H. Durata muncii:**

1. O fracțiune de normă de maxim .... ore/lună. Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: .... ore/gardă, distribuite inegal zi și noapte.
2. Durata concretă a timpului de muncă lunar este stabilită în cadrul graficului lunar de gărzi.
3. Repartizarea programului lunar de lucru se face conform graficelor lunare de gardă, întocmite de conducerea secției/compartimentului cu acordul salariatului și aprobate de conducerea unității.

4. Programul individual de muncă stabilit în cadrul graficului de gărzi se poate modifica, pentru situații motivate, cu acordul salariatului sau la cererea sa, cu avizul șefului de secție/compartiment și cu aprobarea unității.

5. Limita maximă a timpului zilnic de lucru, rezultată din cumularea timpului de lucru zilnic aferent normei de bază cu timpul de muncă din prezentul contract nu poate depăși 24 de ore lucrate continuu.

De la această durată se poate face excepție doar la solicitarea expresă a salariatului.

6. După activitatea continuă aferentă activității de la norma de bază și activității desfășurată într-o linie de gardă angajatul beneficiază de o perioadă de repaus de minim 24 de ore.

De la această durată se poate face excepție doar la solicitarea expresă a salariatului.

7. Nu se vor efectua ore suplimentare față de cele prevăzute la alin 1 cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora

8. Perioada desfășurată în activitatea de gardă reprezintă vechime în muncă și în specialitate.

#### **I. Concediul**

Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură, conform art. 106 din Codul Muncii, de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

#### **J. Salarizare:**

1. Salariul de bază lunar brut aferent fracțiunii de normă prevăzută la lit. H, alin 1) este de ..... lei.

2. Drepturile salariale se stabilesc în funcție de numărul de ore lucrate în fiecare lună.

3. Personalul beneficiază inclusiv de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă.

4. Alte elemente constitutive:

a) sporuri:

a) 1. sporul de gardă de .... din salariul brut

a) 2. sporul de gardă pentru lucrul în zilele libere legale de ...

b) drepturile de hrană prevăzute de normele legale în vigoare.

5. În cazul în care angajatul va realiza mai puține ore decât fracțiunea de normă stabilită în contract, respectând graficul lunar de gărzi, acesta nu poate fi sancționat disciplinar pentru nerealizarea fracțiunii de normă.

6. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt ..... ale lunii următoare.

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

a). echipament individual de protecție .....

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

c). Materiale igienico-sanitare .....

d). alimentație de protecție .....

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

.....

#### **L. Alte clauze:**

a). perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă, cu obligația îndeplinirii sarcinilor de serviciu până la finalizarea ultimului grafic de gărzi aprobat.

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

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

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:





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

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

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

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a<sup>1</sup>) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

#### **N. Dispoziții finale**

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. .... la Direcția Generală de Muncă și Solidaritate Socială a județului/ municipiu ...../Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

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

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

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

**Angajator,**

.....  
**Semnătura.....**

.....

**Salariat,**

**Data**



**Reprezentant legal,**

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

Angajator,

.....  
**Am primit un exemplar,**

**Nume și prenume** .....

**Semnătura..... Data** .....

#### **Anexa nr. 4**

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

#### **A. Reducerea timpului normal de lucru**

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicina legală. în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități: 6 ore/zi.
3. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
4. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
5. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale,(unitate de transfuzii compartiment prevenire si control nozocomiale ,laborator recuperare medicala,sterilizare,operatorii de date)7 ore/zi.
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.
7. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: 6 ore/zi
8. Personalul sanitar care lucrează în stațiile de sterilizare 7 ore/zi.

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

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 1 lapte/zi/persoană
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 1 lapte/zi/persoană
3. Stații de sterilizare: 1/2 1 apă minerală/zi/persoană
4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție.....: 1/2 1 apă minerală/zi/persoană
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjar: 1/2 1 apă minerală/zi/persoană
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeurilor medicale: 1/2 1 apă minerală/zi/persoană
7. Stație de neutralizare deșeurilor medicale: 1/2 1 apă minerală/zi/persoană





8. Stație de clorinare: 1/2 1 apă minerală/zi/persoană
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 1 apă minerală/zi/persoană
10. Magazie centrală de materiale: 1/2 1 apă minerală/zi/persoană
11. Centrala termică: 1 1 apă minerală/zi/persoană

## **Anexa nr. 5**

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

#### **CAPITOLUL 1**

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

1. Personalul care lucrează la:
  - a) dezinsecție, dezinsecție, deratizare;
  - b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
  - c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
  - d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
  - e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.
2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

#### **CAPITOLUL 2**

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

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
  - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
  - b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupațională) din unități, secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și vaccinurilor.
5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, personalul încadrat în blocul operator în punctele de transfuzii din spital, în laboratoarele de cardiologie și radiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgențe neurovasculare, genetică medicală.



9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), în majoritatea timpului de lucru.

10. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în secțiile de neurologie.

### **CAPITOLUL 3**

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

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

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

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

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

5. Personalul care lucrează în activități de fizio-electromaso-termo-balneo-terapie.

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

7. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie, ortopedie și toate secțiile de chirurgie, chirurgie intervențională și neurochirurgie.

### **CAPITOLUL 4**

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

1. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.

2. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.

3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, neonatologie și săli de nașteri

4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în compartimentul de recuperare neurologica.

### **CAPITOLUL 5**

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

1. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de oncologie medicală, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, laboratoare de radioterapie.

2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie și neuromusculară.

3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI de terapie intensivă, de terapie acută și de terapie acută neurologica, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC) și care lucrează în activitatea de anestezie, dializă.

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

### **CAPITOLUL 6**

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

1. Personalul care își desfășoară activitatea în:

a) unități nucleare de categoria I de risc radiologic;

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

### **CAPITOLUL 7 se modifică, la solicitarea unității și va avea următorul cuprins:**





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

1. Personalul, cu excepția celui prevăzut la pct. 2, care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.
2. Medicii care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală, proporțional cu timpul lucrat în aceste locații.

**Anexa nr. 6**

**Sporul de vechime în muncă**

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

**Anexa nr. 7**

**Echipamentul de protecție**

- încălțăminte – 1/an
- pantaloni - 2/an
- fuste - 2/an
- bluze - 2/an
- halate de molton - sistem pavilionar
- halate doc - 1/an
- salopete doc - 2/an
- pelerine de ploaie - 1/an
- cizme electroizolante - 1/an
- mănuși electroizolante - 1/an
- calote - 3/an (în măsura în care nu sunt de unica folosință)
- mănuși și măști - după necesități
- șorțuri - după necesități



- cizme de cauciuc
- cască de protecție - după necesități
- ochelari de protecție - după necesități
- centură de siguranță - după necesități

Materiale igienico - sanitare

- a) se acordă întregului personal
  - săpun - se asigură conform satisfacerii nevoilor.
  - hârtie igienică - se asigură conform satisfacerii nevoilor.
  - perii de unghii - se asigură conform satisfacerii nevoilor.
- b) substanțe dezinfectante de uz personal pentru întreg personalul unități

## Anexa nr. 8

### PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII

Notă de fundamentare

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

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

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

#### **Secțiunea 1 – Hărțuirea sexuală**

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Secțiunea II – Hărțuirea psihologică (mobbing)** Se introduce o nouă secțiune: art. 15-19 (propunerea FSSR) și va avea următorul cuprins:

Art. 15 Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

Art. 16. Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

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

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

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

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

Art. 17 Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art. 18 Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune





măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

Art. 19 Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 5-13 din Secțiunea I

Secțiunea III – Prevenirea discriminării Se introduce o nouă secțiune: art. 20 - 24 și va avea următorul cuprins:

Art. 20 Federațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Art. 21 Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților

Art. 22 Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002

Art. 23 Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art. 24 Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane

## **Anexa nr. 9**

### **Procedura cercetării disciplinare prealabile**

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

Art. 2 Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta sesizează comisia de cercetare disciplinară.

2. Comisia de cercetare disciplinară prealabilă dispune convocarea în scris a salariatului. Convocarea trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

3. Convocarea la sedinta comisiei de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de data sedintei la care este convocat . În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. 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 termenele ulterioare, dacă este cazul.

6. În convocarea salariatului comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele care stau la baza acuzației și i se aduce la cunoștință ca își poate formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și de a prezenta probe în apărarea sa, inclusiv martori.

7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.





8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.

9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

12. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

13. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.

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

Art. 3 Prezenta procedură face parte de drept din toate Regulamentele interne ale unităților cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 4 (a) În cazul unui salariat care a săvârșit o abatere disciplinară cu consecințe grave, ce pun în situația în care angajatorul are indicii temeinice privind necorespunderea profesională poate analiza posibilitatea suspendării CIM- ului pentru necorespundere profesională până la încheierea cercetării disciplinare.

(b) Procedura suspendării CIM- ului în cazurile menționate la alin. 1 va fi stabilită în Regulamentul intern.

(c) În situația în care salariatul se dovedește nevinovat, respectiv suspiciunea angajatorului se dovedește neîntemeiată are dreptul la plata tuturor drepturilor salariale pe perioada suspendării.

Art.5 Prezenta procedura se completează cu prevederile legislației în vigoare și cu prevederile din Regulamentul Comisiei de Disciplina din cadrul SUUB.

## **Anexa nr. 10**

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

#### **Nota de fundamentare**

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

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

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

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

#### **Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi**

##### **Art. 1**

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

##### **Art. 2**



- (1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.
- (2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat sau împreună
- (3) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat

#### **Art. 3**

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

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

#### **Art. 5**

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

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

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

#### **Art. 6**

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

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

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

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

### **Anexa nr. 11**

## **PROCEDURA DE INFORMARE ȘI CONSULTARE**

#### **NOTA DE FUNDAMENTARE**

În conformitate cu art. 4 și 5 din Directiva nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană statele membre încredințează partenerilor sociali la nivel corespunzător (sector de activitate, grup de unități, întreprindere sau unitate), sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor.

Având în vedere art. 6 din Legea Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților :

*(1) Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.*



(2) *Contractele și acordurile prevăzute la alin. (1), precum și orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispozițiilor art. 2 alin. (2).*

Ținând cont că Legea 467/2006 prevede măsuri doar pentru întreprinderi și unități iar Directiva 14/2002 stabilește obligativitatea, în special, să se promoveze și să se consolideze informarea la fiecare nivel iar consultarea „la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat” (art. 4 alin. 4 lit. b din Directiva 14/2002)

O acțiune complementară, parte a dialogului social, o constituie introducerea unui management participativ, respectiv a unei forme de participare a salariaților, prin intermediul organizațiilor sindicale, la managementul unității, luând în considerare necesitatea lărgirii cadrului de dialog social raportat la indicatorul EPI II (European Participation Index).

Părțile au convenit instituirea Procedurii de informare și consultare, având următorul conținut:

#### **Art. 1**

Prezenta anexă are ca obiectiv instituirea unei proceduri de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

#### **Art. 2**

La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții lucrătorilor lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont atât de interesele Ministerului Sănătății, în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății, ale angajatorilor cât și ale salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă .

#### **Art. 3**

Procedurile privind informarea, consultarea și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea unităților sanitare sunt adoptate de fiecare unitate, în conformitate cu prevederile Legii 476/2006 și ale prezentei anexe.

#### **Art. 4.**

(1) Reprezentanții angajatorilor la fiecare nivel de reprezentativitate au obligația să informeze și să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale , potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității, grupului de unități sau sectorului de activitate;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate;
- c) eventualele decizii care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale individuale sau colective, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului unității.

(2) Informarea se face în timp util, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților organizațiilor sindicale enumerate la art. 1 să examineze problema în mod adecvat și să pregătească consultarea.

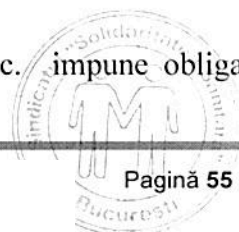
#### **Art. 5**

Consultarea are loc:

- a) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;
- b) astfel încât să permită reprezentanților organizațiilor enumerate la art. 1 să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- c) la cel puțin 3 zile lucrătoare de la transmiterea informațiilor furnizate de reprezentanții angajatorului.
- d) În mod regulat trimestrial sau, ori de câte ori este nevoie în interiorul acestui interval, la inițiativa reprezentanților angajatorilor.

#### **Art. 6**

Consultarea privind eventualele decizii menționate la art. 4 alin. 1 lit. c. impune obligatoriu negocierea unui acord.





**Art. 7**

Reprezentanții organizațiilor sindicale prevăzute la alin. 1, ce își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare, beneficiază în cursul exercitării funcțiilor lor de protecție și garanții care să le permită să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 62/2011 – Legea dialogului social cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 8**

Cheltuielile necesare informării și consultării se suportă de fiecare organizație din sumele colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat.

**Art. 9**

Reprezentanților organizațiilor de la alin. 1, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al angajatorului, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreeată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate și va fi retribuit corespunzător din sumele menționate la art. 9.

**Art. 10**

Derularea unei sesiuni de informare și consultare a salariaților cu încălcarea prevederilor prezentei proceduri se consideră nulă, angajatorul fiind obligat să inițieze reluarea acesteia.

**Art. 11**

Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie abatere disciplinară și sancționează potrivit normelor aplicabile.

**Art. 12**

Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie contravenție și se sancționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

**Art. 13**

Prezenta procedură se completează cu dispozițiile Directivei nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Legii Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.

**ANEXA NR. 12****PROCEDURA STABILIRII TURELOR/REPARTIZĂRII SALARIAȚILOR PE TURE****Nota de fundamentare**

Introducerea acestui proceduri este imperios necesară pentru combaterea numărului tot mai mare de abuzuri care ne-au fost sesizate și pentru clarificarea acestei activități, în acord cu principiile etice și cu prevederile legale.

Pentru remedierea situației și asigurarea egalității de șanse se instituie următoare procedură privind stabilirea turelor/repartizarea salariaților pe ture:

**Art. 1**

Anterior repartizării salariaților pe ture se analizează următoarele aspecte:

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

a. Salariații care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte;



- b. Tinerii care nu au împlinit 18 ani nu pot desfășura muncă de noapte;
  - c. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;
- (2) Principiile de drept ce trebuie respectate în repartizarea salariaților pe ture, fiind aplicabil deplin drept cel puțin principiul egalității de tratament a tuturor salariaților.

#### Art. 2

Anterior repartizării salariaților pe ture sunt obligatorii:

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

- a. Situațiile în care este necesar mai mult personal în turele de dimineață;
  - b. Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflus mai mare de pacienți.
- (2) Stabilirea disponibilului de personal pe toată durata anului, luând în considerare atât impactul concediilor de odihnă și a altor concedii ce pot fi prevăzute cât și o estimare, bazată pe experiența ultimilor 5 ani, a incidenței evenimentelor neprevăzute și a impactului acestora asupra disponibilului de personal.
- (3) Stabilirea anumitor condiții speciale de distribuție a salariaților pe ture în funcție de gradul profesional, competență și experiență.

#### Art. 3

În urma aplicării procedurii prevăzută la art. 1 rezultă numărul de salariați ce pot efectua muncă de noapte iar în urma aplicării procedurii prevăzute la art. 2 este stabilit necesarul de personal pentru fiecare tură.

#### Art. 4

(1) Aplicarea procedurii menționată la art. 1, alin. (2), respectiv respectarea principiului egalității de tratament, determină necesitatea unor distribuții proporționale a salariaților pe fiecare dintre ture.

(2) Calculul distribuției salariaților, pentru a se verifica respectarea prevederilor alin. (1) se efectuează semestrial și anual.

(3) Calculul prevăzut la alin. (2) trebuie să ia în considerare o serie de variabile cum ar fi: numărul de ture de noapte efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte în zilele de weekend și în sărbătorile legale efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte efectuate în zilele cu aflus mare de pacienți.

(4) Nivelul de referință al aplicării prevederilor alin. (2) și alin. (3) îl constituie existența unei distribuții proporționale a salariaților în cele trei ture, în zilele de sărbători legale și în perioadele uzuale pentru concediile de odihnă (de regulă perioadele de vacanță).

#### Art. 5

(1) În situații bine determinate, cum ar fi desfășurarea unor activități de formare, probleme personale, salariații pot solicita derogări de la respectarea acestui principiu.

(2) Derogările pot fi încadrate în două categorii:

a) Derogări care defavorizează salariații care le solicită raportat la principiul egalei distribuirii a turelor. Aceste derogări pot fi acceptate de angajator la solicitarea motivată a salariaților. Atât solicitarea cât și acceptarea trebuie să îmbrace o formă scrisă.

b) Derogări care defavorizează alți salariați. Aceste derogări pot fi acceptate doar cu acordul, consemnat în scris al salariaților ce urmează a fi defavorizați.

#### Art. 6

(1) Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate secțiile.

(2) Nerespectarea prezentei proceduri poate atrage sancțiuni disciplinare asupra celor vinovați.

(3) Regulile enunțate în prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu și la organizarea graficelor de gardi.

#### Art. 7

(1) Managerul de Resurse Umane/Compartimentele/birourile de Resurse Umane din unitățile sanitare au obligația monitorizării modului în care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a corectărilor abaterilor de la ea și a sancționării celor vinovați de astfel de abateri.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul unității sanitare se constituie o bază de date care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.

#### Art. 8

În monitorizarea aplicării prezentei proceduri și corectarea abaterilor de la ea reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă au următoarele roluri:

- a) Au dreptul de monitorizare a aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea situației;
- b) Au acces la baza de date centralizată prevăzută la art. 7 alin. 2;
- c) Au dreptul de a solicita cercetarea disciplinară a celor vinovați de încălcarea prezentei proceduri.
- d) Au dreptul să utilizeze procedura avertizorului de integritate raportat la prezenta procedură.

### Anexa nr. 13

#### **Procedura privitoare la alocarea resurselor colectate din contribuția pentru negocierea și aplicarea contractului colectiv de muncă de la salariații care nu sunt membri de sindicat.**

#### Art. 1

(1) Având în vedere principiile aplicării CCM prevăzute de art. 133 din legea nr. 62/2011, toți salariații care nu sunt membri de sindicat și își exprima acordul în scris au obligația de a plăti o contribuție lunară de 0.6% din venitul salariul brut.

(2) Obiectivul fundamental al colectării acestei contribuții îl constituie alocarea resurselor colectate în interesul îmbunătățirii relațiilor de muncă și a creșterii calității vieții profesionale a angajaților din Sănătate.

(3) Contribuția prevăzută la alin. 1) se colectează de către unitate într-un cont colector, sumele colectate fiind distribuite luna după cum urmează:

- a) 60% la unitate și 40% la nivel de sector;
- b) sumele prevăzute la litera a) se împart în mod proporțional după cum urmează:
  - 1) la nivel de unitate: 50% unitatea și 50% organizațiile sindicale semnatare;

(4) Obligația prevăzută la alin. (1) are ca izvoare juridice:

i. Principiul aplicării drepturilor și obligațiilor aferente prezentului contract tuturor salariaților.

ii. Principiul efortului egal al salariaților la reglementarea drepturilor prin intermediul contractelor colective de muncă, având în vedere faptul că salariații care sunt membri ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract participă la negocierile colective și la contractele colective de muncă prin intermediul cotizației de sindicat.

#### Art. 2

(1) Responsabilitatea reținerii și repartizării contribuției prevăzută la art. 1 al prezentei Anexe aparține unității.

**Art. 3** Sumele colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat conform prevederilor prezentei anexe, ce le revin părților semnatare ale prezentului contract, pot fi cheltuite de către acestea doar pentru finanțarea următoarelor tipuri de activități:

- a. Desfășurarea activității Comisiei paritare.
- b. Cursuri de formare în domeniul negocierilor colective și a relațiilor de muncă.
- c. Conferințe naționale sau regionale pe teme specifice negocierilor colective și relațiilor de muncă, cu acces gratuit pentru toți salariații cărora le este aplicabil prezentul CCM.





- d. Informarea salariaților privind drepturile pe care le au, având ca izvor contractul colectiv de muncă, pe canalele proprii de comunicare ale organizațiilor.
- e. Constituirea unor puncte naționale sau regionale de informare/consiliere a organizațiilor cărora le este aplicabil acest contract privind prevederile sale și interpretarea care trebuie dată.
- f. Efectuare de studii, cercetări și analize pe următoarele teme:
  - i. Contracte colective de muncă și dialog social;
  - ii. Auditul timpului de muncă;
  - iii. Condițiile de muncă și îmbunătățirea acestora;
  - iv. Calitatea vieții profesionale;
  - v. Dreptul muncii.
- g. Publicarea unor studii și cercetări pe temele menționate la litera e).
- h. Pregătirea și participarea la negocierea contractului colectiv de muncă.
- i. Constituirea corpului de experți în managementul resurselor umane din sistemul sanitar.
- j. Schimburi de experiență având ca temă dialogul social și relațiile de muncă.
- k. Consilierea organizațiilor privind negocierea contractelor colective de muncă la nivel inferior.

**Art. 4** Sumele colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, conform prevederilor prezentei anexe, pot fi cheltuite doar pentru finanțarea următoarelor tipuri de activități:

- a. Informarea salariaților privind drepturile pe care le au, inclusiv prin constituirea unor puncte de informare permanentă.
- b. Tipărirea CCM la nivel de sector și la nivel de unitate și distribuirea în mod gratuit către toți salariații din unitate.
- c. Asigurarea finanțării activității specifice funcționării:
  - i. Comisiei paritare la nivel de unitate;
  - ii. Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă;
  - iii. Comisiile de cercetări disciplinare;
  - iv. Comisiile de examen și concurs;
  - v. Participării reprezentanților organizațiilor sindicale la Consiliile de administrație și la Comitetele Directoare;
  - vi. Pregătirea și participarea la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.
- d. Participarea la cursuri de formare, seminarii și conferințe în domeniul negocierilor colective și a relațiilor de muncă desfășurate de organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- e. Acțiunile prevăzute la lit. b) sunt obligatorii la nivelul fiecărei unități, fiind finanțate în mod egal de organizațiile sindicale și angajator din sumele colectate.
- f. Finanțarea activităților prevăzute la punctul c) poate include indemnizații pentru membrii comisiilor și alte asemenea, cu respectarea legislației în vigoare.

**Art. 5** Achiziționarea bunurilor, produselor și serviciilor aferente activităților prevăzute la art. 3 și la art. 4 se efectuează aplicându-se procedura de achiziții publice, în funcție de tipul organizației (publică sau privată).

#### **Art. 6**

- (1) Sumele repartizate conform procedurii amintite la articolele anterioare vor fi evidențiate în mod distinct în contabilitatea organizațiilor beneficiare.



- (2) Pentru toate sumele repartizate conform procedurii amintite la articolele anterioare toate organizațiile beneficiare au obligația publicării unui raport anual privind modalitatea de cheltuire a acestora și activitățile desfășurate.

Rapoartele prevăzute la alin. (2) vor fi înregistrate anual la Comisia paritară și vor fi publicate de fiecare organizație pe site-ul propriu.

**Art. 7** Reținerea sau sistarea contribuției se va efectua începând cu luna următoarea celei în care salariatul a înaintat solicitarea.

## **Anexa nr. 14**

# **MĂSURI DE ARMONIZARE A VIEȚII PROFESIONALE CU VIAȚA DE FAMILIE**

### **NOTA DE FUNDAMENTARE**

Armonizarea vieții profesionale cu viața de familie este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, identificarea unora dintre măsuri într-o anexă special destinată constituind unul din pașii necesari pentru creșterea calității vieții profesionale.

Angajatorul trebuie să încurajeze echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

Predictibilitatea programului de muncă este parte integrantă a măsurilor de armonizare a vieții profesionale cu viața de familie.

Predictibilitatea programului de muncă se realizează în special prin afișarea graficului de lucru cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

### **Secțiunea I – Flexibilizarea programului de lucru**

#### **ART. 1**

(a) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

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

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

#### **Art. 2**

De la prevederile art. 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. 3**

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

#### **Art. 4**

(1) Fiecare salariat are dreptul să-și ia cel puțin 10 zile lucrătoare din concediul de odihnă plătit într-una din următoarele perioade: în timpul vacanțelor copiilor, în perioada sărbătorilor de iarnă sau în sezonul estival.

(2) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) se face cu respectarea principiilor egalității de șanse și cu aplicarea regulilor prevăzute la Procedura de organizare a turelor.

(3) Verificarea respectării prevederilor alin. (1) și (2) se face prin raportare cel puțin la ultimii 10 ani lucrați sau prin raportare la întreaga perioadă lucrată pentru salariații angajați în ultimii 10 ani. Informațiile pe această temă vor fi furnizate fiecărui salariat, ele făcând parte din procedura de programare a Concediilor de odihnă.

#### **Art. 5**





- ( 1 ) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii sau onomastică.
- ( 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. 6**

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.

### **Secțiunea II - Acordarea tichetelor de creșă**

#### **Art. 7**

Tichetele de creșă se acordă angajaților din cadrul unităților sanitare care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

#### **Art. 8**

Suma individuală acordată pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani sub forma tichetelor de creșă se asigură integral din costuri de către angajator

#### **Art 9**

- a) Tichetele de creșă se acordă la cerere, unuia dintre părinți sau, opțional, tutorelui, celui căruia i s-au încredințat copii spre creștere și educare ori în plasament familial, pe baza livretului de familie.
- b) Tichetele de creșă se acordă în limita prevederilor bugetului de stat sau, după caz, ale bugetelor locale, pentru unitățile din sectorul bugetar și, potrivit prezentei legi, pentru celelalte categorii de angajatori, în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat

#### **Art. 10**

Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, și cu stimulentele care se acordă la reluarea activității în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, cu modificările ulterioare.

#### **Art. 11**

Angajatorul distribuie salariaților tichete de creșă lunar în valoare de 440 lei, suma ce se indexează semestrial, potrivit prevederilor art. 7 alin. (2) din Legea nr. 193/2006 sau se modifică conform prevederile legale.

#### **Art. 12**

Angajatorul împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentantul salariaților stabilesc conform legii unitatea emitentă a tichetelor de creșă cu care vor contracta prestarea serviciilor corespunzătoare și a tichetelor cadou în cazul cheltuielilor sociale.

### **Secțiunea III - Protecția maternității**

#### **Art. 13**

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) salariața/salariații se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;



c) salariatul se află în concediu paternal.

**Art. 14**

La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

**Art. 15**

La revenirea la locul de muncă salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

**Secțiunea IV - Concediul parental**

**Art. 16**

Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petiționarului.

**Art. 17**

Tatăl copilului nou-născut, care participa efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu paternal plătit de 15 zile lucrătoare, prin majorarea duratei concediului paternal de 5 zile lucrătoare cu încă 10 zile lucrătoare, dacă a participat la cursul de puericultură ținut de medicul de familie al tatălui și a obținut atestatul de absolvire.

**Art. 18**

În cazul în care tatăl are studii de specialitate (medic, asistent medical) nu mai este necesară absolvirea cursului de puericultură, ci numai obținerea atestatului eliberat de medicul de familie.

**Art. 19**

Indemnizația pentru concediul paternal plătit, egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de bază.

**Anexa nr. 15**

**METODOLOGIA pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților din unitate**

Părțile sunt de acord cu necesitatea existenței unei metodologii obiective pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Calificativele corespunzătoare fiecărui criteriu vor fi acordate de către:

- a) conducătorul compartimentului
- b) angajat (autoevaluare)
- c) evaluarea colegială ( 3 colegi)

Ponderea acordată pentru fiecare calificativ va fi stabilită ulterior.

Părțile convin ca prezenta anexă să fie definitivată prin Comisie paritară până la sfârșitul anului 2018.

**Anexa nr. 16**

**Procedura privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru**

**Nota de fundamentare**





Ținând cont de proporția medicilor în cadrul salariaților din sistemul sanitar, de rata scăzută de sindicalizare a medicilor din România, de condițiile legale privind obținerea reprezentativității, se impune protejarea drepturilor medicilor la nivel de sector de activitate. În acest sens invocăm *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective ratificată prin Legea 112/1992* conform căreia:

Conform art. 2 lit. a) *termenul de negociere colectivă are în vedere fixarea condițiilor de muncă și angajării* ori este evident că timpul de lucru, timpul de odihnă, elementele salarizării, durata concediului de odihnă etc. sunt elemente obligatorii, condiții de muncă avute în vedere la angajare și stabilite de Codul Muncii

Art. 5 alin. 2 lit. a) *negocierea colectivă să fie posibilă pentru toți cei ce angajează și pentru toate categoriile de lucrători din ramurile de activitate vizate de prezenta convenție.*

Conform art. 17 alin. 3 lit. m din *Codul Muncii* angajatorul are obligația expresă privind „*indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului*” Este evident că în lipsa unui contract colectiv la nivel de unitate angajatorul este în imposibilitatea de a îndeplini obligația legală și nu este suficient informarea salariatului privind nenumăratele acte normative aplicabile. Această prevedere a fost instituită în favoarea salariatului, contractele colective de muncă grupând în general toate prevederile legale într-un singur act, astfel încât salariatul să își cunoască drepturile și obligațiile privind raporturile de muncă. Cu alte cuvinte condițiile de muncă ale medicului ce efectuează gardzi suplimentare trebuie reglementate prin contract colectiv de muncă la nivel de sector pentru a acoperi toate situațiile.

Din interpretarea art. 8, cap. 2, Anexa II din Legea 153/2017: „*Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gardzilor în unitățile publice din sistemul sanitar se aprobă prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.*” rezultă următoarele:

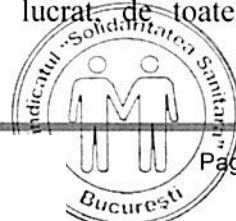
- Stabilește o interdependență legală și obligatorie între Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gardzilor în unitățile publice din sistemul sanitar și Contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.
- Este obligatorie consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, pentru elaborarea Regulamentului.
- Regulamentul privind efectuarea gardzilor este un act juridic subsecvent, deoarece presupune aprobarea, prin ordin de ministru, numai după consultarea părților semnatare ale CCM la nivel de sector (presupune un CCM semnat și în vigoare, pentru că altfel legiuitorul ar fi precizat doar organizațiile sindicale reprezentative)
- CCM la nivel de sector fiind un act juridic inițial (primar), față de Regulament, trebuie să conțină minim o anexă care să reglementeze cadrul general privind gardzile. Dacă ar fi fost altfel, adică dacă CCM nu trebuie să reglementeze efectuarea gardzilor atunci legiuitorul n-ar fi stabilit această ordine a consultării și aprobării Regulamentului.
- Actul juridic subsecvent elaborat și aprobat în baza actului inițial urmează soarta actului primar, astfel că după fiecare Contract colectiv de muncă la nivel de sector este obligatorie consultarea organizațiilor sindicale pentru elaborarea și aprobarea unui nou regulament.

**Art. 1.** Personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează gardzi pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se salarizează cu tariful orar aferent salariului de bază.

**Art. 2** Gardzile efectuate de medici în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se efectuează prin încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial.

**Art. 3** Contractul de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă este guvernat de principiile libertății muncii, părțile angajându-se să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea respectării acestui principiu.

**Art. 4** Pentru gardzile efectuate în condițiile prevăzute la art. 2 în vederea asigurării continuității asistenței medicale medicii beneficiază, proporțional cu timpul lucrat, de toate drepturile salariaților cu normă întreagă.





**Art. 5** Medicii care nu au contract individual de muncă cu unitatea sanitară care organizează serviciul de gardă și care la nivelul acestei unități desfășoară activitate numai în linia de gardă vor încheia cu această unitate sanitară publică un contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă și vor beneficia numai de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă, stabilite conform prevederilor acestui articol. Salariul de bază se stabilește pentru funcția și gradul profesional în care aceștia sunt confirmați prin ordin al ministrului sănătății, corespunzător vechimii în muncă și se utilizează pentru stabilirea tarifului orar.

**Art. 6** Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde suplimentar, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul Muncii, următoarele:

(1) Durata muncii exprimată în fracțiuni de normă reprezentând numărul maxim de ore pe lună, număr care trebuie să fie mai mic decât durata normală a contractului individual de muncă cu normă întreagă;

(2) Repartizarea programului lunar conform graficelor lunare de gardă, întocmite de conducerea secției/compartimentului cu acordul salariatului și aprobate de conducerea unității. Distribuția orelor de gardă este inegală - ore de zi și ore de noapte;

(3) condițiile în care se poate modifica programul individual de lucru respectiv schimbul de gardă numai în situații cu totul deosebite, cu acordul salariatului sau la cererea sa, cu avizul șefului de secție/compartiment și cu aprobarea unității;

(4) interdicția de a efectua ore suplimentare față de cele prevăzute în CIM - ul cu timp parțial aferent gărzilor, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

**Art. 7**

(1) Medicii care efectuează ore de gardă înaintea sau în continuarea normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază au dreptul de a nu lucra continuu mai mult de 24 de ore.

(2) Medicii care efectuează gardzi în sectorul public de sănătate au dreptul de a avea liber după gardă cel puțin 24 de ore.

(3) De la prevederile alin. (1) și (2) din prezentul articol se poate deroga în interesul asigurării continuității asistenței medicale doar în baza cererii exprese/acordului expres din partea angajatului.

(4) Modul concret de organizare a activității precum și completarea orelor aferente normei legale de muncă se stabilesc de șeful fiecărei structuri medicale și se aprobă de conducerea unității sanitare, cu consultarea organizației semnatare a prezentului contract.

**Art. 8** Perioada desfășurată în activitatea de gardă reprezintă vechime în muncă și în specialitate.

**Art. 9** Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură, conform art. 106 din Codul Muncii, de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

**Art.10**

(1) Începând cu anul 2019 tariful orar utilizat la stabilirea salariului de bază lunar brut aferent contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare este/va fi identic cu tariful orar utilizat în cadrul salariului de bază lunar brut din cadrul normei de bază, corespunzător funcției, având la bază prevederile legale în vigoare privind drepturile salariale ale angajaților din sectorul bugetar Sănătate.

(2) Salariul de bază lunar brut din cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare se stabilește în funcție de tariful orar menționat la alin.(1), proporțional cu durata muncii, respectiv cu fracțiunea de normă prevăzută în cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare.

(3) În cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare medicii beneficiază de toate sporurile pentru condiții de muncă prevăzute de legislația în vigoare, prin raportare la salariul de bază prevăzut în cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare.

(4) În cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare va fi menționat cuantumul acordat pentru următoarele sporuri: sporul de gardă, sporul pentru lucrul în zilele libere legale și sporul de doctorat (acolo unde este cazul)





(5) De asemenea, în cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare medicii beneficiază de drepturile de hrană prevăzute de normele legale în vigoare.

**Art.11** În cazul în care medicul va realiza mai puține ore decât fracțiunea de normă stabilită în contractul individual de muncă pentru gărzile suplimentare, respectând graficul lunar de gărzi, acesta nu poate fi sancționat disciplinar pentru nerealizarea fracțiunii de normă.

**Art.12** Contractul individual de muncă pentru gărzile suplimentare va cuprinde drepturile și obligațiile salariatului privind sănătatea și securitatea în muncă cu menționarea echipamentelor de protecție și a materialelor necesare pentru desfășurarea activității, respectând prevederile Contractului colectiv de muncă la nivelul sectorului bugetar Sănătate.

**Art.13**

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

(2) Perioada de preaviz în cazul demisiei va fi negociată între părți, cu respectarea termenelor în vigoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată și cu modificările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil.

**Instituție - Spitalul Universitar de Urgență București:**

Șef Lucrări Dr. Nica Adriana-Elena - MANAGER

Conf. Dr. Ionescu Dorin – Director Medical

Stan Georgeta - Economist

Mihăilă Andreea – Consilier Juridic

As. med. pr. Turchină Speranța – Director de Îngrijiri

Ref. Spec. I Bratu Laura – Șef interimar Serv. Resurse Umane

**Sindicatul "Solidaritatea Sanitară București" din Spitalului Universitar de Urgență București :**

Oprea Luminița Elena – Președinte SSSB

Viorel Rotilă – Manager FSSR

Celmare Lidia – Co-președinte FSSR

Palade Traian – Șef Departament Juridic FSSR

Predica Gabriel – Vicepreședinte FSSR

Ion Elena Iuliana – Vicepreședinte SSSB

Vetu Doinița Hermina – Membru al Comitetului de Conducere SSSB

Boghici Marian – Reprezentantul Departamentului TESA SSSB

