M.M.J.S. - D.D.S.
Nr. 1206
Data 04.11.2019

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE SECTOR

BUGETAR SĂNĂTATE PE ANII 2019-2021

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, precum şi al art. 128 şi art. 137 - 138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, şi al pct. 27 din anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate între:

1. Ministerul Sănătăţii, în calitate de autoritate naţională în domeniul sănătăţii;
2. Salariaţii, reprezentaţi, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011, prin:
   - Federaţia SANITAS din România;
   - Federaţia „Solidaritatea Sanitară" din România;
   - Confederaţia Naţională Sindicală „Cartel Alfa"
   - Blocul Naţional Sindical;
   - Confederaţia Sindicală Naţională Meridian;

CAPITOLUL 1 Dispoziţii generale

Art. 1

(1) Părţile contractante, pe deplin egale şi libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

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

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

- Ministerul Sănătăţii, organ de specialitate al administraţiei publice centrale şi autoritate centrală în domeniul asistenţei de sănătate publică, conform atribuţiilor sale stabilite prin legislaţia în vigoare;
- direcţiile de sănătate publică, reprezentate prin directorul coordonator;
- unităţile sanitare reprezentate prin manager;
- instituţii care angajează personal medico-sanitar şi auxiliar sanitar.

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

- direcţiile de sănătate publică;
- institute şi centre medicale,
- spitale;
- centre de diagnostic şi tratament;
- servicii de ambulanţă;

- instituţii care angajează personal medico-sanitar şi auxiliar sanitar finanţate din fonduri publice.

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

Art. 2

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică şi produc efecte conform anexei nr. 1 şi în toate unităţile sanitare publice, aşa cum sunt definite la art. 1 alin. (5).

Art. 3

(1) Toate contractele colective de muncă la nivel de unităţi cu personalitate juridică se negociază în conformitate cu prevederile Anexei nr. 2 la prezentul contract.

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

a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă, conform legislaţiei în vigoare;

b) măsurile de sănătate şi securitate în muncă;

c) timpul de muncă şi timpul de odihnă;

d) alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor, membri ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, şi acordarea de facilităţi acestora;

e) formarea şi perfecţionarea profesională;

f) drepturile organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

g) obligaţiile salariaţilor.

h) Stabilirea modalităţii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale

(3) Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

Art. 4

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

(2) Cererea se comunică în scris celorlalte părţi şi va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Ministerului Sănătăţii, care va transmite cererea către ceilalţi semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(6) Contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate se prelungeşte tacit, o singură dată, pe o perioada de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părţile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenţia de a nu fi prelungit.

Art. 5

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

Art. 6

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

Art. 7

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

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

Art. 8

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

Art. 9

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

(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, părţile pot conveni, printr-o clauză expresă, ca, în perioada derulării acestora, angajatorul poate reţine salariatului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o cotizaţie, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariu, dar care să nu depăşească valoarea contribuţiei sindicale.

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

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

Art. 10

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

Art. 11

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

(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 3.

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

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

Art. 12

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

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

Art. 13

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

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii şi ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate direcţiile de sănătate publică, Ministerul Sănătăţii, ordonatorul principal de credite, după caz, în vederea soluţionării.

Art. 14

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

(2)În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract şi se vor aplica de drept salariaţilor.

Art. 15

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

(2) Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 republicată şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

Art. 16

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

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

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

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

(5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor reprezentative.

(6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului vor avea loc consultări cu organizaţiile sindicale.

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

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 17

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

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

Art. 18

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

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare şi susţinere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puţin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. Procedura privind egalitatea de şanse este cea prevăzută la anexa 8

(3) Criteriile privind angajarea şi promovarea în funcţii, grade şi trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătăţii, de comun acord cu organizaţiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaţilor şi reprezentanţilor sindicatelor din unitatea respectivă, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unităţilor definite la art. 1 alin. (5), cu excepţia cazurilor de forţă majoră definite prin lege.

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

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

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

Art. 19

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

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA SANITARĂ din România

juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu. De regula forma de desfăşurare este contractul individual de muncă.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii, prevederi contrare legii şi prezentului contract sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată. La încheierea şi modificarea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

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

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

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

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

a) identitatea părţilor;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării Ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;

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

f) riscurile specifice postului;

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

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

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

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

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

FEDERAŢIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

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

n) durata perioadei de probă, după caz.

o) Regulamentul Intern aplicabil.

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

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încunoştinţării în scris a salariatului.

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

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

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

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurenţă;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidenţialitate.

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

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

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

Art. 20

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

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

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

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 funcţiile de **execuţie** şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere astfel:

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

- 20 de zile - dacă au mai fost angajaţi în altă unitate sanitară;

- 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;

- 90 de zile - debut în profesie;

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

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

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

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

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

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

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

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

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

(5) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post este interzisă, intr-un interval de maxim 12 luni.

ART. 22

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

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

ART. 23

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

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parţial, salariatul poate sa fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, la cerere.

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

ART. 24

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

ART. 25

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

ART. 26

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

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

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

Art. 27

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

(2) Contractul individual de muncă cu timp parţial pentru desfăşurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea şi efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

(3) Contractul individual de muncă cu timp parţial pentru desfăşurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul anexă la prezentul contract colectiv de muncă. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adiţional.

II. Executarea contractului individual de muncă

Art. 28

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

ART. 29

1) Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul contract colectiv de muncă.

2) Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 30

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

a) la salarizare pentru munca depusă;

b) la repaus zilnic şi săptămânal;

c) la concediu de odihnă anual şi concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;

d) la egalitate de şanse şi de tratament;

e) la demnitate în muncă;

f) la securitate şi sănătate în muncă;

g) la acces la formarea profesională;

h) la informare şi consultare;

i) de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) la protecţie în caz de concediere;

k) la negociere colectivă şi individuală;

l) de a participa la acţiuni colective;

m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;

n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă şi timpul de odihnă;

o) să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;

p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a şefului direct;

q) să-şi informeze şeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;

r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fişa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;

s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât a şefului său direct;

t) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;

u) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare;

v) să-i fie evaluate in mod obiectiv performanţele profesionale;

w) dreptul de a sesiza cu bună-credinţă cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienţei, eficacităţii, economicităţii şi transparenţei, potrivit legii.

x) alte drepturi prevăzute de lege

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

a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum şi în contractul individual de muncă;

d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

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

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) să nu execute nici o sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

h) să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

i) să nu încerce să stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;

j) să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator.

k) Personalul medical sau nemedical din unităţile sanitare are obligaţia de a nu supune pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unităţii respective.

l) alte obligaţii prevăzute de lege

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA SANITARĂ din România

ART. 31

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

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziţii legale noi sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară;

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

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

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile şi regulamentului intern; conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută in anexa nr. 5 la prezentul contract.

f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiilor sindicale din unitate.

g) să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din sănătate pentru constituirea unei asociaţii a angajatorilor;

h) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. In unităţile unde nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la o federaţie reprezentativă din sectorul de activitate. In lipsa acestora consultarea are loc cu sindicatele afiliate la organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

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

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

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

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;

e) să se consulte cu reprezentanţii sindicatelor afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;

j) să informeze reprezentanţii sindicatelor afiliate la federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;

k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaţilor;

l) să se consulte, cu organizaţia sindicală reprezentativă la nivel de unitate/afiliată la o federaţie reprezentativă la nivel de sector/la o organizaţie sindicală semnatară a prezentului contract, după caz, în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu organizaţia sindicală reprezentativă la nivel de unitate/afiliată la o federaţie reprezentativă la nivel de sector/la o organizaţie sindicală semnatară a prezentului contract, şi organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte modalităţile de satisfacere a necesităţii perfecţionării personalului;

n) să dea curs sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiei sindicale din unitate

o)Să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă.

(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă în sectorul bugetar Sănătate se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 32

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

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia în vigoare.

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condiţiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

ART. 33

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

a) angajatorul are obligaţia de a consulta reprezentanţii organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu detaşarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;

c) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;

d) pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare în condiţiile legii.

e) pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;

f) pe perioada detaşării angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.

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

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

(4) În cazul reorganizării sau desfiinţării unor unităţi sanitare publice cu personalitate juridica sau a altor unităţi în care se desfăşoară activitate sanitara, inclusiv puncte de lucru ale direcţiilor de sănătate publica, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unităţi sanitare faţă de reşedinţa fiecărui salariat.

ART. 34

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

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 35

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

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

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

ART. 36

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din iniţiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părţilor, angajatorul va informa în scris reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

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

ART. 37

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

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul, are obligația de a informa, la cerere, reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, precum și concluziile comisiei de disciplină anterior emiterii deciziei.

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;

f) forță majoră;

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

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

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate/afiliată la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnatară a prezentului contract, după caz, ce se va acorda în termen de 3 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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă.

g) concediu de acomodare

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

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

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

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

b) susţinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

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

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;

b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate -, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

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

Art. 40

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

a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detaşării;

e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazul prevăzute la alin. (1) lit. a) dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea avută anterior şi i se va plăti, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile

contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturile de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului numai in cazul în care a fost trimis in judecata de catre angajator.

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

ART. 41 (1)Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

Art. 42

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, si pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durata de maxim 12 luni, cu avizul organizaţiilor sindicale

Art. 43

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

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART. 44

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

Art. 45

Contractul individual de muncă încetează de drept:

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

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

c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;

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

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

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

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

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

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

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

Art. 46

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

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

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

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

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

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

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

Art. 47

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

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

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

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

Art. 48

Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

Art. 49

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

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

Art. 50

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt poate fi făcuta doar cu acordul expres al sindicatului afiliat organizaţiilor semnatare.

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

Art. 51

(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i) pe perioada concediului fără plată acordat în condiţiile prezentului contract colectiv de muncă.

j) pe durata concediului de acomodare

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

Art. 52

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

a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;

b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;

d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală.

Art. 53

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

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situaţia în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele şi condiţiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, anexă la prezentul contract Procedura cercetării prealabile va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Art. 54

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

(2) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art. 55

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

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

Art. 56

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

Art. 57

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

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceloraşi organizaţii sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniţia acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti în valoare de:

- pentru vechime 0 - 5 ani: 5 salarii brute lunare;

- pentru vechime între 5 şi 10 ani: 12 salarii brute lunare;

- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

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

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

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

Art. 58

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

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

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

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

Art. 59

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

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

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

Art. 60

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 133 al prezentului contract;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condiţiile prevăzute de Codul muncii.

Art. 61

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

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

Art. 62

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

Art. 63

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

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

Art. 64

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

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

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

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

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

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

(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

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

Art. 65

(1) a) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, precum şi în cazul externalizării şi privatizării, potrivit legii, pentru unităţi, secţii, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat;

b) În situaţia prevăzută mai sus, Ministerul Sănătăţii, prin direcţiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2)În cazul externalizării serviciilor medicale şi nemedicale din unităţile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea sanitară, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract, conform prevederilor legale

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

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

CAPITOLUL 3

Condiţii privind sănătatea şi securitatea în muncă

Art. 66

(1) Unitatea are obligaţia să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieţii şi a sănătăţii salariaţilor.

(2) Unitatea are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

(3) Prevederile legale de sănătate şi securitate a muncii sunt considerate de părţi a fi minim obligatorii.

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

(5) Măsurile privind sănătatea şi securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Art. 67

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

(2) Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările şi completările ulterioare, la nivelul unităţilor se vor organiza, după caz, comitete de securitate şi sănătate în muncă.

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

a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă a lucrătorilor, precum şi ameliorarea condiţiilor de muncă;

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;

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

(4) Părţile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea Sistemului Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate de monitorizare a îmbolnăvirilor din sectorul bugetar Sănătate şi identificarea situaţilor care au caracterul de boli profesionale.

(5) Demersurile prevăzute la alin. (4) au caracter de prioritate strategică, urmând a fi transpuse în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract în Strategia Naţională pentru Sănătate, cu acordul federaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

Art. 68

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

Art. 69

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

Art. 70

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

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare

Art. 71

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatele afiliate federaţiilor semnatare ale prezentului contract precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 72

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

Art. 73

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

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatele afiliate la organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.

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

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

(5) Timpul alocat instruirii salariaţilor în domeniul protecţiei muncii este considerat timp de muncă.

Art. 74

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

Art. 75

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

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

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Art. 76

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

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

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

Art. 77

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

Art. 78

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

Art. 79

(1) Organizarea activităţii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, precizarea atribuţiilor şi a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi este atribuţia angajatorului şi instituţiilor abilitate după caz.

Art. 80

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

(2) La nivel de unitate normativul de personal intre limita minima si maxima prevăzuta prin OMS se stabileşte de comun acord intre angajator si sindicatele afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi sanitare publice.

(3) la cererea motivată a unităţii sanitare, cu consultarea sindicatelor afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi sanitare publice.

(4) Părţile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în reţeaua sanitară naţională, sub normativele de personal prevăzute de legislaţia în vigoare.

Art. 81

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

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

Art. 82

1) În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de expertiza vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

(2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu şi a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de muncă. Metodologia şi procedura vor fi negociate cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introduse în cadrul acestuia prin act adiţional.

(3) În cazul apariţiei unor divergenţe legate de rezultatele aplicării procedurii, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori, din sumele colectate prin contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.

Art. 83

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, în limita prevederilor din Regulamentul Cadru de acordare a sporurilor pentru condiţii de munca aprobat prin HG 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autorităţile abilitate în acest sens.

2) Pentru condiţii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabileşte de conducerea fiecărei unităţi sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri şi cheltuieli.

(3) Prevederile alin. 1 şi 2 se aplica cu respectarea reglementarilor legale in materie.

(4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiţii deosebit de periculoase, la nivel de unităţi sanitare, procedura va fi negociată cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Art. 84

(1) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile anexei nr. 4.

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

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

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

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri şi cheltuieli al unităţii sumele necesare alimentaţiei compensatorii de protecţie prevăzute la anexa 4, precum şi pentru materialele igienico - sanitare şi echipamentul de protecţie prevăzute în anexa 7.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării şi a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin (4), respectiv anexa nr. 5, se acordă cu avizul reprezentanţilor sindicatelor afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(7) Asigurarea măsurilor de protecţie a sănătăţii salariaţilor prevăzute de în alin. (1) – (4) va constitui un indicator de evaluare pentru activitatea managerului.

Art. 85

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

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

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

(4) Unităţile sanitare publice eliberează, în regim gratuit, personalului contractual din unităţile sanitare certificatul prenupţial şi fişa medicală pentru conducătorii auto.

(5) În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unităţilor se pot asigura gratuit şi alte prestaţii medico-sanitare pentru salariaţii unităţii.

Art. 86

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

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

Art. 87

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

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

FEDERAŢIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

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

Art. 88

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

Art. 89

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

Art. 90

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajaţii din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viaţa şi sănătatea pacienţilor.

(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă şi rece. Ele includ spaţiile de tip veghe şi camerele de aşteptare din timpul gărzii.

(4) La cererea sindicatelor afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura, în limitele posibilităţilor, condiţiile necesare pentru servirea mesei în incinta unităţii.

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

Art. 91

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

(2) Părţile asumă principiul european al armonizării vieţii profesionale cu viaţa de familie ca unul dintre elementele centrale ale creşterii calităţii vieţii profesionale a angajaţilor, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esenţiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieţii profesionale cu viaţa de familie. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Art. 92

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

CAPITOLUL 4

Salarizarea şi alte drepturi salariale

Art. 93

(1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de sector de activitate, părţile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariaţi şi a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislaţiei în vigoare.

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

(3) În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale şi asmilate salariilor, conform legislaţiei în vigoare.

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

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

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unităţile sanitare publice indiferent de modul de finanţate, se stabileşte prin lege.

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

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

Art. 94

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

Art. 95

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinaţie, de administraţie şi sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casele Judeţene de Asigurări de Sănătate şi a Municipiului Bucureşti, pentru a acoperi integral şi la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

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

Art. 96

(1) Sporurile pentru condiţii de munca ale personalului din sectorul sanitar se stabilesc cu consultarea federaţiilor sindicale reprezentative, se adoptă prin hotărâre de Guvern si fac parte de drept din prezentul contract.

(2) Garanţia în bani, reţinută salariaţilor care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 97

(1) Alte drepturi de personal:

a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;

b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localităţii, în interesul serviciului pentru funcţiile stabilite potrivit legii.

c) premiile şi alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;

d) tariful orar şi a sporurile aferente orelor de gardă în afara normei de bază şi a programului normal de lucru aferent contractului individual de bază;

(2) Condiţiile de diferenţiere şi criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 98

(1) Premiile de excelenţă individuale lunare nu pot depăşi, lunar, două salarii de bază minim brute pe ţară garantate în plată şi se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinaţie, în condiţiile legii, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate. În situaţia în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate consultarea se face cu sindicatele afiliate la organizaţiile sindicale semnatre ale prezentului contract.

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

Art. 99

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

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

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

Art. 100

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

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

Art. 101

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

Art. 102

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

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă şi timpul de odihnă

Art. 103

(1)Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale.

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

Art. 104

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

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

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

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

Art. 106

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 104, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

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

4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau afiliate la federaţii reprezentative, iar acolo nu acestea nu există, al reprezentanţilor salariaţilor, potrivit legii.

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

Art. 107

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

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

FEDERAŢIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

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

(4)Munca prestată de personalul din unităţile sanitare, în vederea asigurării continuităţii activităţii, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plăteşte cu un spor de 100% din salariul de bază al funcţiei îndeplinite, cu condiţia încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget si cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau 6 din legea cadru nr. 153/2017.

(5)La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (3) se au in vedere prevederile legale in vigoare, aplicabile.

(6)Munca prestată şi plătită, conform alin. (3) si (4) nu se compensează şi cu timp liber corespunzător.

(7) munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale in vigoare, aplicabile.

(8) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puţin două repaosuri săptămânale în zilele de sâmbătă şi duminică, cumulate.

Art. 108

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităţii, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 109

(1)Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.

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

Art. 110

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză şi cu avizul reprezentaţilor sindicatelor afiliate la federaţiile semnare ale prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 104 şi 106.

(4) Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a se supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

Art. 111

(1) Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afişând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului, cât şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

(2) Şedinţele de lucru se vor desfăşura doar în timpul programului.

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 fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

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

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

(5) Numărul maxim de ore de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

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

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

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

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al federaţiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

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

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

Art. 115

(1) La nivelul unităţilor sanitare, în funcţie de atribuţiile conferite de fişa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de munca fără a fi mai mic decât limita minima determinata conform normativului de personal, cu consultarea reprezentanţilor sindicatului din unitate, afiliat organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Ministerul Sănătăţii elaborează normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din unităţile sanitare, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare

ale prezentului contract colectiv de muncă. Acest aviz se acordă în termen de 6 zile de la solicitarea transmisa de Ministerul Sănătății.

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

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

(5) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

a) 1 și 2 ianuarie;

b) 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;

c) prima și a doua zi de Paști;

d) 1 mai;

e) 1 iunie – ziua copilului;

f) prima și a doua zi de Rusalii;

g) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

h) 30 noiembrie - Sf. Andrei;

i) 1 decembrie - Ziua Națională a României;

j) prima și a doua zi de Crăciun;

k) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;

l) ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.

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 de ore, gărzi, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

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

FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaţilor care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaţilor pe ture. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

ART. 120

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

(2) Reducerea timpului normal de lucru, nu afectează nivelul veniturilor salariale şi vechimea în muncă.

Art. 121

(1) Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatelor afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii.

(2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracţionarea programului de muncă.

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

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

ART. 122

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

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopţii, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite, în cazuri excepţionale.

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

ART. 123

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

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

(3) Angajaţii au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporţional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Art. 124

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

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

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

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA SANITARĂ din România

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului şi cu acordul angajatorului şi avizul organizaţiei sindicale reprezentative din unitate/ afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parţial sau în totalitate.

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

Art. 125

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

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului şi avizul sindicatelor din unitate, afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

ART. 126

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

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

(3) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

ART. 127

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

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

ART. 128

1) Salariaţii nevăzători, alte persoane cu handicap si tineri în vârstă de până la 18 ani reprezentaţi de organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaţilor reprezentaţi de sindicatele afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5 la prezentul contract.

Art. 129

1) Drepturile cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă se acordă prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanţă şi voucherele de vacanţă se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.

Art. 130

(1) În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) naşterea unui copil - 3 zile;

c) concediu paternal 5 zile sau 15 zile după caz conform legii.

d) căsătoria unui copil - 3 zile;

e) decesul soţului/soţiei, copilului, socrilor şi rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile;

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

(3) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare libera neplătita in condiţiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătăţii copilului.

CAPITOLUL 6

Protecţia socială a salariaţilor membri ai sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

ART. 131

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

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

(3) In funcţie de cheltuielile de personal prevăzute in bugetul anual de venturi si cheltuieli unităţile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioada determinată, cu acordul organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federaţiilor sindicale semntare ale CCM la nivel de ramura sanitara.

ART. 132

În cazul în care organele competente din unităţi au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a unităţii sanitare, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligaţia de a comunica în scris celor în cauză:

a) durata de preaviz;

b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;

c) adresa înaintată la Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

Art. 133

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

a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepţia contractelor pentru gărzilor suplimentare.

b) persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limita de vârstă;

c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;

d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

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

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

b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţi văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, precum şi salariaţi care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

ART. 134

(1) Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art. 133 are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului, în concordanţă cu criteriile stabilite de comun acord de administraţie şi sindicatele din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

ART. 135

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

ART. 136

(1) Salariaţii beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin lege.

(2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili şi alte drepturi, conform prevederilor legale.

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 protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.

2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizaţiilor sindicale din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă şi direcţiilor de sănătate publică judeţene şi a Municipiului Bucureşti apariţia acestor boli.

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA SANITARĂ din România

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea organizaţiilor sindicale din unitate, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

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

(5) Pentru constituirea bazei de date privind potenţialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaţilor, în momentul instituirii.

Art. 138

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

Art. 139

(1)Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisiile mixte administraţie-sindicate afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Comisiile mixte îşi desfăşoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecţie ce respectă principiile şi procedura egalităţii de şanse.

Art. 140

Angajatorul este obligat să acorde indemnizaţia de hrană, în conformitate cu prevederile Legii 153/2017

Art. 141

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

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

ART. 142

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

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

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

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 şi vechimea în muncă.

ART. 144

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

ART. 145

Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 9.

Art. 146

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

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

Art. 147

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

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

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

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

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului (unităţii) potrivit legii.

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat, în funcţie de nivelul organizării, din bugetul de stat şi din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinaţia acestor sume.

(7) Pentru asigurarea coordonării şi finanţării formării profesionale la nivel de sector bugetar Sănătate se constituie Agenţia Sectorială pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue şi Fondul Unic de Finanţare a Formării Profesionale Continue a Specialiştilor din Sănătate. Procedura de constituire va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

(8) Pentru aplicarea legii nr. 70/2017, privind modificarea legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obţinute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învăţământul universitar, părţile convin Procedura pentru Implementarea Echivalării Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la

înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Art. 148

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

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

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

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

(3) Pentru coordonarea adaptării şi practicii profesionale şi asigurarea transferului de experienţă în sectorul bugetar Sănătate se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării şi Practicii Profesionale. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Art. 149

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

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

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relaţiilor de muncă şi a dialogului social;

g) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Art. 150

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

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual şi controlul aplicării acestuia

b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuterniciţii lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;

FEDERAŢIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 3 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract;

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

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţa tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin afişare la avizierul unităţii şi pe site-ul unităţii.

(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităţilor sau sectorului de activitate.

(4) La nivelul sectorului bugetar Sănătate se instituie Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare şi planurilor de formare la nivelul unităţilor. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

(5) Metodologia prevăzută la alin. (4) este parte integrantă a Strategiei Naţionale de Management a Resurselor Umane din Sănătate. Strategia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

6) Pentru coordonarea la nivel naţional a formării profesionale continue şi a finanţării acesteia părţile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru înfiinţarea Agenţiei Sectoriale pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue şi a Fondului Unic de Finanţare a Formării Profesionale Continue a Specialiştilor din Sănătate. Procedura de înfiinţare va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

ART. 151

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

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

ART. 152

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

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

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA SANITARĂ din România

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

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază stabilit pe gradaţii conform vechimii în muncă

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deţinute.

(4) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 153

(1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanţii sindicatelor afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

ART. 154

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

ART. 155

(1) Salariaţii au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.

(2) 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 iniţiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

ART. 157

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

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

ART. 158

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

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1), indemnizaţia de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

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

ART. 159

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

ART. 160

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

a) cel puţin o dată la 2 ani dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

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

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

ART. 161

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puţin 21 de salariaţi, împreună cu organizaţiile profesionale corespunzătoare şi cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea şefului său direct şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale, afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.

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

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

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA din România

(6) Cursurile privind relaţiile de muncă şi dialogul social se avizează de federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

ART. 162

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

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

(3) Stagiile de adaptare şi practica profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării şi Practicii Profesionale. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Art. 163

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

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

(3) Cursurilor de formare iniţială sau specializare li se aplică principiul recunoaşterii reciproce.

Art. 164

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

ART. 165

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

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

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

(4) Părţile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanţării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.

CAPITOLUL 8

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA SANITARĂ din România

Drepturile sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

ART. 166

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

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

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

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

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

(6) La cerere membru de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizaţiei sindicale în cercetările desfăşurate de organizaţiilor profesionale.

ART. 167

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

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

(3) Pentru asigurarea protecţiei salariaţilor împotriva agresiunilor fizice şi verbale, ca parte a protecţiei muncii, părţile convin aplicarea Procedurii privind protecţia salariaţilor din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 168

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

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

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

Art. 169

(1) a) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participă la şedinţele consiliului de administraţie şi ale comitetului director al unităţilor sanitare;

b) reprezentanţii organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare participă, în calitate de observator, prin câte un reprezentant judeţean, la şedinţele comitetului director al direcţiilor de sănătate publică;

c) reprezentanţii judeţeni ai organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate şedinţele de interes general la nivel naţional, regional şi judeţean.

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

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

ART. 170

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

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

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

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

ART. 171

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(4) Activitatea liderilor organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

Art. 172

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

Art. 173

FEDERATIA SOLIDARITATEA SANITARA din România

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract.

Art. 174

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților, membri ai organizațiilor sindicale legal constituit la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizațiile sindicale semnatare ale 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 de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

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

ART. 176

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

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

(3) Angajatorul și conducerea sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare 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 sindicatelor afiliate federațiilor semnatare, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat.

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

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

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

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

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

Art. 178

(1) În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, se vor negocia contracte colective de muncă la nivelul grupurilor de unităţi şi unităţilor, potrivit procedurilor din anexa nr. 1.

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

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

Art. 179

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

ART. 180

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

Art. 181

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale acestui contract şi produc efecte pentru toţi salariaţii potrivit legii şi anexei nr. 1.

ART. 182

Pentru personalul Ministerului Sănătăţii şi al direcţiilor de sănătate publică judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector.

ART. 183

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

Art. 184

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

Art. 185

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

Art. 186

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

(2) Pentru respectarea prevederilor din legislaţia U.E. şi naţională privind drepturile salariaţilor la informare şi consultare părţile convin aplicarea Procedurii de informare şi consultare. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

ART. 188

FEDERAŢIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

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

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

ART. 189

Ministerul Sănătăţii va susţine toate iniţiativele legislative şi modificările actelor normative de natură să îmbunătăţească prevederile prezentului contract colectiv de muncă şi care sunt în concordanţă cu politica de sănătate a Ministerului Sănătăţii.

ART. 190

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 8 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării la Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

Sorina PINTEA – Ministru

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA

1. Leonard Sorin BĂRĂSCU – Președinte
2. Iulian POPE – Prim –Vicepreședinte
3. Răzvan GAE – Vicepreședinte
4. Mircea CIOCAN – Vicepreședinte
5. Romeo SANDU – Vicepreședinte
6. Claudia PETCU – Secretar General

FEDERAȚIA SOLIDARITATEA SANITARĂ DIN ROMÂNIA

1. Viorel ROTILĂ– manager;
2. Lidia CELMARE – copreședinte;
3. Vasile RADU – copreședinte;
4. Traian PALADE – jurist;
5. Vasile ANDRIEȘ – vicepreședinte;
6. Daniel BULBOACĂ – vicepreședinte;
7. Elena PLOSCARU – vicepreședinte;
8. Costel GHEORGHE – membru BEX;

CNS „CARTEL ALFA"

1. Gabriel Marius PREDICĂ
2. Denis PĂDURARU
3. Romeo MANEA
4. Cristinel ALDESCU
5. Petru DANDEA
6. Gabriela LICA

BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL

Marian ROTARU

CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ "MERIDIAN"

Valentin CRĂCIUN

FEDERAȚIA SOLIDARITATEA SANITARĂ

ANEXA NR. 1

Lista unităţilor în care se aplică Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

Părţile convin ca Anexa nr. 1 să cuprindă pe de o parte o enumerare analitică în care să fie precizate unităţile sanitare bugetare din subordinea Ministerul Sănătăţii şi unităţile sanitare (spitale) aflate în subordinea autorităţilor locale şi a instituţiilor publice cu reţea sanitară proprie iar pe de altă parte o enumerare generală pe categorii începând cu Ministerul Sănătăţii, DSP-uri, unităţi sanitare, inclusiv cele din subordinea Ministerul Sănătăţii, cabinete de medicină preşcolară, şcolară etc.

LISTA cuprinzând unităţile cu personalitate juridică aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătăţii, conform prevederilor H.G. nr. 144/2010 cu modificările şi completările ulterioare, în care se aplică contractul colectiv de muncă

LISTA

cuprinzând unităţile cu personalitate juridică aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătăţii

A. UNITĂŢI AFLATE ÎN SUBORDINEA MINISTERULUI SĂNĂTĂŢII

I. Unităţi finanţate integral de la bugetul de stat

1.	direcţiile de sănătate publică judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, servicii publice deconcentrate*);
2	*Institutul Naţional de Sănătate Publică;*
3	*Institutul Naţional de Medicină Sportivă;*
4	*Institutul Naţional de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau";*
5	*Agenţia Naţională de Transplant;*
6	*Oficiul Central de Stocare pentru Situaţii Speciale;*
7	*Registrul Naţional al Donatorilor Voluntari de Celule Stem Hematopoietice;*
8	*Agenţia Naţională a Medicamentului şi a Dispozitivelor Medicale;*
9	*Spitalul Tichileşti (leprozerie);*
10	*serviciile de ambulanţă judeţene şi Serviciul de Ambulanţă Bucureşti - Ilfov.*

II. Unităţi finanţate integral din venituri proprii din contractele încheiate prin sistemul de asigurări sociale de sănătate

	Arad
1	*Spitalul de Recuperare Neuromotorie "Dr. Corneliu Bârsan" Dezna*
	Bihor
2	*Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix*
3	*Spitalul de Psihiatrie şi pentru Măsuri de Siguranţă Ştei*
	Braşov
4	*Sanatoriul de Nevroze Predeal*
	Bucureşti
5	*Institutul de Fonoaudiologie şi Chirurgie Funcţională ORL "Prof. Dr. Dorin Hociotă*
6	*Institutul Naţional de Endocrinologie "C. I. Parhon"*
7	*Institutul Naţional de Neurologie şi Boli Neurovasculare*
8	*Institutul Naţional pentru Medicină Complementară şi Alternativă "Prof. Dr. Florin Brătilă"*
9	*Institutul Naţional de Geriatrie şi Gerontologie "Ana Aslan"*
10	*Institutul Naţional de Boli Infecţioase "Prof. dr. Matei Balş"*
11	*Institutul Naţional de Recuperare, Medicină Fizică şi Balneoclimatologie*
12	*Institutul Oncologic "Prof. dr. Al. Trestioreanu"*
13	*Institutul de Urgenţă pentru Boli Cardiovasculare "Prof. Dr. C.C. Iliescu"*
14	*Institutul Naţional pentru Sănătatea Mamei şi Copilului "Alessandrescu-Rusescu"*
15	*Institutul de Pneumoftiziologie "Marius Nasta"*
16	*Institutul Naţional de Diabet, Nutriţie şi Boli Metabolice "N. C. Paulescu"*
17	*Institutul Clinic Fundeni*
18	*Spitalul Clinic de Urgenţă*
19	*Spitalul Clinic de Urgenţă "Sf. Pantelimon"*
20	*Spitalul Clinic de Urgenţă "Bagdasar-Arseni"*
21	*Spitalul Universitar de Urgenţă*
22	*Spitalul Clinic de Urgenţă Chirurgie Plastică Reparatorie şi Arşi*
23	*Spitalul Clinic de Urgenţă pentru Copii "Grigore Alexandrescu"*
24	*Spitalul Clinic de Urgenţă pentru Copii "M.S. Curie"*
25	*Spitalul Clinic de Urgenţă "Sf. Ioan"*
26	*Spitalul Clinic de Urgenţe Oftalmologice*
27	*. Centrul Naţional Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii "Dr. N. Robănescu"*

	Buzău
28	*Spitalul de Psihiatrie şi pentru Măsuri de Siguranţă Săpoca*
	Cluj
29	*Institutul Inimii de Urgenţă pentru Boli Cardiovasculare "N. Stăncioiu"*
30	*Institutul Oncologic "Prof. Dr. I. Chiricuţă"*
31	*Institutul Clinic de Urologie şi Transplant Renal*
32	*Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă Cluj-Napoca*
33	*Institutul Regional de Gastroenterologie şi Hepatologie "Prof. Dr. Octavian Fodor" Cluj-Napoca*
	Constanţa
34	*Sanatoriul Balnear şi de Recuperare Mangalia*
35	*Spitalul Clinic de Recuperare, Medicină Fizică şi Balneologie Eforie Nord*
36	*Sanatoriul Balnear şi de Recuperare Techirghiol*
	Covasna
37	*Spitalul de Recuperare Cardiovasculară "Dr. Benedek Geza" Covasna*
	Dolj
38	*Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă Craiova*
39	*Spitalul de Psihiatrie Poiana Mare*
	Hunedoara
40	*Spitalul de Psihiatrie Zam*
	Iaşi
41	*Institutul Regional de Oncologie Iaşi*
42	*Institutul de Boli Cardiovasculare "Prof. dr. G. I. M. Georgescu"*
43	*Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă "Sf. Spiridon"*
44	*Spitalul de Psihiatrie şi pentru Măsuri de Siguranţă Pădureni Grajduri*
45	*Institutul de Psihiatrie "Socola" Iaşi*
	Maramureş
46	*Spitalul de Recuperare Borşa*
	Mureş
47	*Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă Târgu Mureş*
48	*Institutul de Urgenţă pentru Boli Cardiovasculare şi Transplant Târgu Mureş*
	Prahova
49	*Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Buşteni*

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA SANITARĂ din România

	Timiş
50	*Institutul de Boli Cardiovasculare Timişoara*
51	*Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă "Pius Brînzeu" Timişoara*
53	*Centrul Medical de Evaluare, Terapie, Educaţie Medicală Specifică şi Recuperare pentru Copii şi Tineri "Cristian Şerban" Buziaş*
54	*Spitalul de Psihiatrie Gătaia*
55	*Institutul Regional de Oncologie Timişoara*
	Vrancea
56	*Spitalul Judeţean de Urgenţă "Sf. Pantelimon" Focşani*
57	*Spitalul de Psihiatrie Cronici Dumbrăveni*
58	*Spitalul "N.N. Săveanu" Vidra*

III. Unităţi finanţate din venituri proprii şi subvenţii de la bugetul de stat

1	*Institutul Naţional de Medicină Legală "Mina Minovici" Bucureşti;*
2	*Institutul de Medicină Legală Iaşi;*
3	*Institutul de Medicină Legală Cluj-Napoca;*
4	*Institutul de Medicină Legală Timişoara;*
5	*Institutul de Medicină Legală Craiova;*
6	*Institutul de Medicină Legală Târgu Mureş;*
7	*Centrul Naţional de Sănătate Mintală şi Luptă Antidrog Bucureşti;*
8	*Academia de Ştiinţe Medicale;*
9	Abrogat prin H.G. nr. 316/2018

B. UNITĂŢI AFLATE SUB AUTORITATEA MINISTERULUI SĂNĂTĂŢII

1	*Compania Naţională "Unifarm" - S.A. Bucureşti;*
2	*Societatea Comercială "Antibiotice" - S.A. Iaşi.*

C. INSTITUŢII PUBLICE AFLATE ÎN COORDONAREA MINISTERULUI SĂNĂTĂŢII

1	*Şcoala Naţională de Sănătate Publică, Management şi Perfecţionare în Domeniul Sanitar Bucureşti*

ANEXA 1 la HOTĂRÂRE Nr. 529/2010 din 2 iunie 2010

LISTA

unităţilor sanitare publice cu paturi pentru care se menţine managementul asistenţei medicale la autorităţile administraţiei publice locale şi la Primăria Municipiului Bucureşti

	Municipiul Bucureşti
1	Spitalul Clinic "Sf. Maria" Bucureşti
2	Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila"
3	Spitalul Clinic de Chirurgie Oro-maxilo-facială "Prof. Dr. Dan Theodorescu" Bucureşti
4	Spitalul Clinici de Psihiatrie „Prof. dr. Alexandru Obregia"
5	Spitalul Clinic "Colentina" Bucureşti
6	Spitalul Clinic de Ortopedie-Traumatologie şi TBC Osteoarticular "Foişor" Bucureşti
7	Spitalul Centrul de Evaluare şi Tratament al Toxico-dependenţelor pentru Tineri „Sf. Stelian"
8	Spitalul Clinic "Nicolae Malaxa" Bucureşti
9.	Spitalul Clinic "Colţea" Bucureşti
10	Spitalul Clinic de Copii"Dr. Victor Gomoiu"
11	Spitalul de Psihiatrie Titan „Dr. Constantin Gorgos"
12	Spitalul Clinic de Boli Infecţioase şi Tropicale "Dr. Victor Babeş"
13	Spitalul Clinic "Prof. Dr. Th. Burghele"
14	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie"Prof. Dr. Panait Sârbu" Bucureşti
15	Spitalul Clinic "Dr. Ion Cantacuzino" Bucureşti
16	Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Ştefan" Bucureşti
17	Spitalul de Boli Cronice "Sf. Luca" Bucureşti
18	Centrul de Boli Reumatismale"Dr. Ion Stoia" Bucureşti
	Judeţul Bihor
1	*** *Abrogată*
2	Spitalul Clinic de Neurologie şi Psihiatrie Oradea
3	Spitalul Clinic Municipal "Dr. Gavril Curteanu" Oradea
4	Spitalul de Pneumoftiziologie Oradea

ANEXA 2 la HOTĂRÂRE Nr. 529/2010 din 2 iunie 2010

LISTA

unităţilor sanitare publice cu paturi pentru care se transferă managementul asistenţei medicale către autorităţile administraţiei publice locale şi către Primăria Municipiului Bucureşti

	Judeţul Alba
1	Spitalul Judeţean de Urgenţă Alba Iulia
2	Spitalul Municipal Aiud
3	Spitalul Municipal Blaj
4	Spitalul Municipal Sebeş
5	Spitalul Orăşenesc Abrud
6	Spitalul Orăşenesc Câmpeni
7	**** Abrogat*
8	Spitalul Orăşenesc Cugir
9	**** Abrogat*
10	Spitalul de Pneumoftiziologie Aiud
11	Spitalul de Boli Cronice Câmpen
12	Centrul de Sănătate Baia de Arieş
	Judeţul Arad
13	Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă Arad
14	**** Abrogat*
15	**** Abrogat*
16	Spitalul Orăşenesc Lipova
17	Spitalul Orăşenesc Ineu
18	Spitalul Orăşenesc Sântana
19	**** Abrogat*
20	Centrul de Sănătate Chişineu-Criş
21	Spitalul de Psihiatrie Mocrea
22	Spitalul de Psihiatrie Căpâlnaş
23	Spitalul Boli Cronice Sebiş
	Judeţul Argeş

FEDERAŢIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

24	Spitalul Judeţean de Urgenţă Piteşti
25	Spitalul Municipal Câmpulung
26	Spitalul Municipal Curtea de Argeş
27	Spitalul Orăşenesc "Sf. Spiridon" Mioveni
28	Spitalul Orăşenesc "Regele Carol I"
29.	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Maria" Vedea
30	**** Abrogat*
31	Spitalul de Recuperare Brădet
32	Spitalul de Pediatrie Piteşti
33	*Spitalul de Pneumoftiziologie Câmpulung*
34	Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Ilie"
35	Spitalul de Pneumoftiziologie Leordeni
36	Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Andrei"
37	Spitalul de Geriatrie şi Boli Cronice
38	**** Abrogat*
39	**** Abrogat*
40	**** Abrogat*
	Judeţul Bacău
41	Spitalul Judeţean de Urgenţă Bacău
42	Spitalul Municipal Oneşti
43	Spitalul Municipal de Urgenţă Moineşti
44	Spitalul Orăşenesc "Ioan Lascăr" Comăneşti
45	Spitalul Orăşenesc Buhuşi
46	**** Abrogat*
47	Spitalul de Pneumoftiziologie Bacău
	Judeţul Bihor
48	*Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă Oradea*
49	Spitalul Municipal "Episcop N. Popovici"
50	Spitalul Municipal Salonta
51	Spitalul Municipal "Dr. Pop Mircea"
52	Spitalul Orăşenesc Aleşd
53	Spitalul Orăşenesc Ştei

54	**** Abrogat*
55	**** Abrogat*
56	Spitalul de Psihiatrie Nucet
57	Spitalul Judeţean de Urgenţă Bistriţa
58	Spitalul Orăşenesc "Dr. George Trifon"
59	Spitalul Orăşenesc Beclean
60	**** Abrogat*
61	Preventoriul TBC Ilişua
	Judeţul Botosani
62	Spitalul Judeţean de Urgenţă "Mavromati"
63	Spitalul Municipal Dorohoi
64	**** Abrogat*
65	**** Abrogat*
66	Spitalul Comunal Truşeşti
67	**** Abrogat*
68	**** Abrogat*
69	**** Abrogat*
70	Spitalul de Recuperare "Sf. Gheorghe"
71	Spitalul de Pneumoftiziologie Botoşani
72	**** Abrogat*
73	Sanatoriul de Neuropsihiatrie Podriga
	Judeţul Braşov
74	Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă Braşov
75	Spitalul Clinic de Copii Braşov
76	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Dr. I.A. Sbârcea" Braşov
77	Spitalul Municipal "Dr. Aurel Tulbure"
78	Spitalul Municipal Săcele
79	Spitalul Municipal Codlea
80	Spitalul Orăşenesc "Dr. C.T. Sparchez"
81	Spitalul Orăşenesc Rupea
82	Spitalul de Boli Infecţioase Braşov
83	Spitalul de Psihiatrie şi Neurologie Braşov

84	Spitalul de Pneumoftiziologie Braşov
	Judeţul Brăila
86	Spitalul de Urgenţă Judeţean Brăila
87	Spitalul Orăşenesc Făurei
88	**** Abrogat*
89	Spitalul de Pneumoftiziologie Brăila
90	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Pantelimon" Brăila
	Judeţul Buzău
91	Spitalul Judeţean de Urgenţă Buzău
92	Spitalul Municipal Râmnicu Sărat
93	Spitalul Orăşenesc Nehoiu
94	Spitalul Comunal Vintilă Vodă
95	**** Abrogat*
96	Spitalul de Boli Cronice Smeeni
97.	**** Abrogat*
	Judeţul Caraş-Severin
98	Spitalul Judeţean de Urgenţă Reşiţa
99	Spitalul Municipal de Urgenţă Caransebeş
100	Spitalul Orăşenesc Oţelu Roşu
101	**** Abrogat*
102	Spitalul Orăşenesc Oraviţa
103	Spitalul Orăşenesc Moldova Nouă
104	**** Abrogat*
105	Spitalul de Boli Cronice Bocşa
	Judeţul Călăraşi
106	Spitalul Judeţean de Urgenţă Călăraşi
107	Spitalul Municipal Oltenita
108	Spitalul Orăşenesc Lehliu-Gară
109	Spitalul Orăşenesc Budeşti
110	Spitalul de Pneumoftiziologie Călăraşi

111	Spitalul de Psihiatrie Săpunari
	Judeţul Cluj
112	Spitalul Clinic de Urgenţă pentru Copii
113	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie
114	Spitalul Clinic de Boli Infecţioase
115	Spitalul Clinic de Recuperare Cluj-Napoca
116	Spitalul Clinic Municipal Cluj-Napoca
117	Spitalul Municipal Dej
118	Spitalul Municipal Turda
119	Spitalul Municipal Câmpia Turzii
120	Spitalul Municipal Gherla
121	Spitalul Orăşenesc Huedin
122	Centrul de Sănătate Mociu
123	Spitalul de Boli Psihice Cronice Borşa
	Judeţul Constanţa
124	Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă
126	Spitalul Clinic de Boli Infecţioase
127	**** Abrogat*
128	Spitalul Municipal Mangalia
129	Spitalul Municipal Medgidia
130	Spitalul Orăşenesc Cernavodă
131	Spitalul Orăşenesc Hârşova
132	**** Abrogat*
133	**** Abrogat*
	Judeţul Covasna
134	Spitalul Judeţean de Urgenţă
135	Spitalul Municipal Târgu Secuiesc
136	**** Abrogat*
137.	Spitalul Orăşenesc Baraolt
	Judeţul Dâmboviţa

138	Spitalul Judeţean de Urgenţă Târgovişte
139	**** Abrogat*
140	Spitalul Municipal Moreni
141	Spitalul Orăşenesc Găeşti
142	Spitalul Orăşenesc Pucioasa
143	**** Abrogat*
144	**** Abrogat*
145	**** Abrogat*
146	**** Abrogat*
147	**** Abrogat*
	Judeţul Dolj
148	Spitalul Clinic Municipal "Filantropia"
149	Spitalul Clinic de Boli Infecţioase şi Pneumoftiziologie "Victor Babeş" Craiova
150	Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova
151	Spitalul Municipal Băileşti
152	Spitalul Municipal Calafat
153	Spitalul Orăşenesc Segarcea
154	Spitalul Orăşenesc "Aşezămintele Brâncoveneşti" Dăbuleni
155	Spitalul de Pneumoftiziologie Leamna
156	Spitalul Orăşenesc Filiaşi
	Judeţul Galaţi
157	Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă"Sf. Apostol Andrei"
158	Spitalul Clinic de Urgenţă pentru Copii"Sf. Ioan" Galaţi
159	Spitalul Municipal "Anton Cincu" Tecuci
160	Spitalul Orăşenesc Târgu Bujor
161	Spitalul de Pneumoftiziologie Galaţi
162	Spitalul de Boli Infecţioase "Cuvioasa Parascheva" Galaţi
163	Spitalul de Obstetrică-Ginecologie "Buna Vestire" Galaţi
164	Spitalul de Psihiatrie "Elisabeta Doamna" Galaţi
165	**** Abrogat*
	Judeţul Giurgiu

166	Spitalul Judeţean de Urgenţă Giurgiu
167	Spitalul Orăşenesc Bolintin-Vale
168	**** Abrogat*
169	Spitalul de Pneumoftiziologie Izvoru
170	**** Abrogat*
171	Centrul de Sănătate Ghimpaţi
	Judeţul Gorj
172	Spitalul Judeţean de Urgenţă Târgu Jiu
173	Spitalul Municipal Motru
174	Spitalul Orăşenesc Novaci
175	Spitalul Orăşenesc Bumbeşti-Jiu
176	Spitalul Orăşenesc "Sf. Ştefan" Rovinari
177	Spitalul Orăşenesc Târgu Cărbuneşti
178	Spitalul Orăşenesc Turceni
179	Spitalul de Pneumoftiziologie "Tudor Vladimirescu" - Runcu
	Judeţul Harghita
180	Spitalul Judeţean de Urgenţă Miercurea-Ciuc
181	Spitalul Municipal Odorheiu Secuiesc
182	Spitalul Municipal Gheorghieni
183	Spitalul Municipal Topliţa
184	Spitalul de Psihiatrie Tulgheş
	Judeţul Hunedoara
185	Spitalul Judeţean de Urgenţă Deva
186	Spitalul de Urgenţă Petroşani
187	Spitalul Municipal"Dr. Alexandru Simionescu" Hunedoara
188	Spitalul Municipal Lupeni
189	Spitalul Municipal Orăştie
190	Spitalul Municipal Brad
191	Spitalul Municipal Vulcan
192	Spitalul Orăşenesc Haţeg
193	**** Abrogat*

194	Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu
195	Sanatoriul de Pneumoftiziologie Brad
196	**** Abrogat*
	Judeţul Ialomiţa
197	Spitalul Judeţean de Urgenţă Slobozia
198	Spitalul Municipal Urziceni
199	Spitalul Municipal Feteşti
200.	Spitalul Orăşenesc Ţăndărei
	Judeţul Iaşi
201	Spitalul Clinic de Urgenţă "Prof. Dr. Nicolae Oblu" Iaşi
202	Spitalul Clinic de Urgenţă pentru Copii "Sf. Maria" Iaşi
203	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Elena Doamna" Iaşi
204	Spitalul Clinic de Boli Infecţioase "Sf. Parascheva" Iaşi
205	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie"Cuza Vodă" Iaşi
206	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iaşi
207	Spitalul Clinic "Dr. C.I. Parhon" Iaşi
208	Spitalul Clinic de Recuperare Iaşi
209	Spitalul Municipal Paşcani
210	Spitalul Orăşenesc Hârlău
211	Spitalul Orăşenesc Târgu Frumos
212	Preventoriul TBC pentru Copii Deleni
	Judeţul Ilfov
213	Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă Ilfov
214	Spitalul Orăşenesc "Dr. Maria Burghele" Buftea
215.	Spitalul de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu" Bălăceanca
216	**** Abrogat*
	Judeţul Maramureş
217	Spitalul Judeţean de Urgenţă "Dr. Constantin Opriş" Baia Mare
218	Spitalul Municipal Sighetu Marmaţiei
219	Spitalul Orăşenesc Vişeu de Sus

FEDERAŢIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

220	Spitalul Orăşenesc Târgu Lăpuş
221	Spitalul de Boli Infecţioase, Dermatovenerologie şi Psihiatrie Baia Mare
222	Spitalul de Pneumoftiziologie Baia Mare
223	Spitalul de Boli Cronice Baia Sprie
224	Spitalul de Psihiatrie Cavnic
225	**** Abrogat*
	Judeţul Mehedinţi
226	Spitalul Judeţean de Urgenţă Drobeta-Turnu Severin
227	Spitalul Municipal Orşova
228	Spitalul Orăşenesc Baia de Aramă
229	**** Abrogat*
230	**** Abrogat*
	Judeţul Mureş
231	Spitalul Clinic Judeţean Mureş
232	Spitalul Municipal "Dr. Gheorghe Marinescu" Târnăveni
233	Spitalul Municipal "Dr. E. Nicoară" Reghin
234	Spitalul Municipal Sighişoara
235	Spitalul Orăşenesc "Dr. Valer Russu" Luduş
236	**** Abrogat*
237	Spitalul Orăşenesc Sângeorgiu de Pădure
238	**** Abrogat*
238^1	*Spitalul Sovata – Niraj*
239	**** Abrogat*
240	**** Abrogat*
	Judeţul Neamţ
241	Spitalul Judeţean de Urgenţă Piatra-Neamţ
242	Spitalul Municipal de Urgenţă Roman
243	Spitalul Orăşenesc Roznov
244	Spitalul Orăşenesc Târgu-Neamţ
245	Spitalul Orăşenesc Bicaz
246	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Nicolae" Roman

247	Spitalul de Pneumoftiziologie Bisericani Alexandru cel Bun
	Judeţul Olt
248	Spitalul Judeţean de Urgenţă Slatina
249	Spitalul Municipal Caracal
250	Spitalul Orăşenesc Balş
251	Spitalul Orăşenesc Corabia
252	Spitalul de Psihiatrie Cronici Schitu Greci
253	**** Abrogat*
254	**** Abrogat*
	Judeţul Prahova
255	Spitalul Judeţean de Urgenţă Ploieşti
256	Spitalul Municipal Ploieşti
257	Spitalul Municipal Câmpina
258	Spitalul Orăşenesc Vălenii de Munte
259	Spitalul Orăşenesc Băicoi
260	Spitalul Orăşenesc "Sf. Filofteia" Mizil
261	Spitalul Orăşenesc Sinaia
262	*Spitalul de Pediatrie Ploieşti*
263	**** Abrogat*
264	Spitalul de Psihiatrie Voila
265	Spitalul de Obstetrică-Ginecologie Ploieşti
266	Spitalul de Ortopedie şi Traumatologie Azuga
267	Spitalul de Boli Pulmonare Breaza
268	Spitalul de Pneumoftiziologie Floreşti
269	Spitalul de Pneumoftiziologie Drajna
270	**** Abrogat*
271	**** Abrogat*
272	**** Abrogat*
273	Centrul de Sănătate Urlaţi
	Judeţul Satu Mare
274	Spitalul Judeţean de Urgenţă Satu Mare

FEDERAŢIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

275	Spitalul Municipal Carei
276	Spitalul Orăşenesc Negreşti-Oaş
277	*** *Abrogat*
	Judeţul Sălaj
279	Spitalul Judeţean de Urgenţă Zalău
280	Spitalul Orăşenesc Şimleu Silvaniei
281	Spitalul Orăşenesc Jibou
282	*** *Abrogat*
283	Centru de Sănătate Cehu Silvaniei
284	Spitalul de Boli Cronice Crasna
	Judeţul Sibiu
285	Spitalul Clinic Judeţean de Urgenţă Sibiu
286	Spitalul Clinic de Pediatrie Sibiu
287	Spitalul Municipal Mediaş
288	Spitalul Orăşenesc Agnita
289	Spitalul Orăşenesc Cisnădie
290	Spitalul de Psihiatrie "Dr. Gheorghe Preda" Sibiu
291	Spitalul de Pneumoftiziologie Sibiu
	Judeţul Suceava
292	Spitalul Judeţean de Urgenţă "Sf. Ioan cel Nou" Suceava
293	Spitalul Municipal Câmpulung Moldovenesc
294	Spitalul Municipal Fălticeni
295.	Spitalul Municipal"Sf. Dr. Cosma şi Damian" Rădăuţi
296	Spitalul Municipal Vatra Dornei
297	Spitalul Orăşenesc Gura Humorului
298	Spitalul Orăşenesc Siret
299	*** *Abrogat*
300	Spitalul de Psihiatrie Câmpulung Moldovenesc
301	Spitalul de Psihiatrie Cronici Siret
	Judeţul Teleorman

302	Spitalul Judeţean de Urgenţă Alexandria
303	Spitalul Municipal "Caritas" Roşiori de Vede
304	Spitalul Municipal Turnu Măgurele
305	Spitalul Orăşenesc Zimnicea
306	**** Abrogat*
307	Centrul de Sănătate Furculeşti
308	Centrul de Sănătate Cervenia
309	**** Abrogat*
310	Spitalul de Pneumoftiziologie Roşiori de Vede
311	Spitalul de Psihiatrie Poroschia
	Judeţul Timiş
312	Spitalul Clinic de Urgenţă pentru Copii"Louis Ţurcanu" Timişoara
313	Spitalul Clinic Municipal de Urgenţă Timişoara
314	Spitalul Clinic de Boli Infecţioase şi Pneumoftiziologie "Dr. Victor Babeş"
315	**** Abrogat*
316	Spitalul Municipal Lugoj
317	Spitalul Orăşenesc Deta
318	Spitalul Orăşenesc Făget
319	Spitalul Orăşenesc Sânnicolau Mare
320	Spitalul "Dr. Karl Diel" Jimbolia
321	Centrul de Sănătate Buziaş
322	Centrul de Sănătate Ciacova
	Judeţul Tulcea
323	Spitalul Judeţean de Urgenţă Tulcea
324	Spitalul Orăşenesc Măcin
325	Spitalul Orăşenesc Babadag
326	Centrul de Sănătate Sulina
	Judeţul Vaslui
327	Spitalul Judeţean de Urgenţă Vaslui
328	Spitalul Municipal "Dimitrie Castroian" Huşi
329	Spitalul Municipal de Urgenţă "Elena Beldiman" Bârlad

330	Spitalul Orăşenesc Negreşti
331	**** Abrogat*
332	Spitalul de Psihiatrie Murgeni
333	Spitalul de Boli Cronice "Dr. I.T. Nicolăescu" Tutova
	Judeţul Vâlcea
334	Spitalul Judeţean de Urgenţă Râmnicu Vâlcea
335	Spitalul Municipal "Costache Nicolescu" Drăgăşani
336	Spitalul Orăşenesc Brezoi
337	Spitalul Orăşenesc Horezu
338	**** Abrogat*
339	**** Abrogat*
340	Spitalul de Pneumoftiziologie "C. Anastasatu" Mihăeşti
341	Spitalul de Psihiatrie Drăgoeşti
	Judeţul Vrancea
342	**** Abrogat*
343	Spitalul Municipal Adjud
344	**** Abrogat*
345	Spitalul Orăşenesc Panciu
346	**** Abrogat*
347	**** Abrogat*
348	**** Abrogat*
	Municipiul Bucureşti
349	Spitalul Clinic de Psihiatrie "Prof. Dr. Alexandru Obregia"
350	Spitalul de Psihiatrie Titan "Dr. Constantin Gorgos" Bucureşti
351	Centrul de Evaluare şi Tratament a Toxicodependenţelor pentru Copii şi Tineri "Stelian" Bucureşti

- Spitalul Universitar de Urgenţă Elias

Unităţi din reţeaua CF

1. Spitalul Clinic nr. 1 CF Witting Bucuresti

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA SANITARĂ din România

2. Spitalul Clinic nr. 2 CF Bucuresti
3. Spitalul Clinic CF Iasi
4. Spitalul Clinic CF Cluj Napoca
5. Spitalul Clinic CF Timisoara
6. Spitalul Clinic CF Ploieşti
7. Spitalul Clinic CF Galaţi
8. Spitalul Clinic CF Constanţa
9. Spitalul Clinic CF Braşov
10. Spitalul Clinic CF Paşcani
11. Spitalul Clinic CF Simeria
12. Spitalul Clinic CF Oradea
13. Spitalul Clinic CF Craiova
14. Spitalul Clinic CF Sibiu
15. Spitalul Clinic CF Drobeta Turnu Severin

Anexa nr. 2 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei şi desfăşurarea negocierilor la acest nivel

Capitolul I. Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei

Art. 1

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile din sectorul bugetar de activitate Sănătate.
(2) Pentru angajaţii din domeniul activităţi sanitar-veterinare se va încheia un contract colectiv de muncă separat, având în vedere prevederile acestui contract.

Art. 2. Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaţilor cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul de sector, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

Art. 3 În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă unităţile vor modifica Regulamentele interne în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele afiliate la organizaţiile semnatare ale prezentului contract.

Capitolul II. Procedura de negociere şi încheiere a contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor publice

Art. 4 (1) În baza prevederilor art. 138^1, alin. 2 din legea nr. 62/2011, negocierea şi încheierea contractelor colectiv de muncă la nivelul unităţilor sanitare publice şi al grupurilor de unităţi se face conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea şi încheierea contractelor colective are caracter obligatoriu la nivelul unităţilor sanitare.

Art. 5 *(1)* La negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă la nivelul grupurilor de unităţi părţile sunt următoarele:

a) Angajatorul, reprezentant de conducătorul autorităţii sau instituţiei publice sau conducătorii unităţilor care au convenit constituirea grupului de unităţi.
b) Angajaţii, reprezentanţi de organizaţiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unităţi şi federaţiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului bugetar Sănătate în baza mandatului din partea organizaţiilor sindicale afiliate.

(2) La negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor sanitare părţile sunt următoarele:

a) Angajatorul, reprezentant de conducătorul autorităţii.
b) Angajaţii, reprezentaţi de sindicatul reprezentativ de la nivelul unităţii sau de reprezentanţii federaţiilor sindicale reprezentative la nivel de sector. În unităţile în care nu există sindicate reprezentative angajaţii vor fi reprezentaţi de federaţiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în baza mandatului din partea sindicatelor afiliate.

Art. 6 (1) În situaţia în care la nivelul unităţilor sanitare nu există un contract colectiv de muncă sunt aplicabile de drept prevederile prezentului contract.

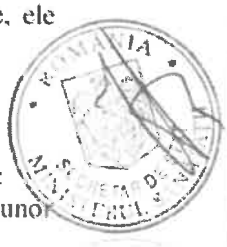
(2) În cadrul negocierilor la nivel de grup şi de unitate prevederile prezentului contract colectiv de muncă au caracter minim în privinţa drepturilor salariatului, fiind obligatorie menţionarea lor cel puţin la acest nivel.

Art. 7

(1) Angajatorul va transmite sindicatelor afiliate la federaţiile reprezentative semnatare ale prezentului contract, în formă scrisă, anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective cu cel puţin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.
(2) În cazul în care angajatorul nu a iniţiat negocierile în termenul prevăzut la art. 129 din legea nr. 62/2011, sindicatele prevăzute la alin. (1) pot iniţia negocierile colective, ele transmiţând tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective.
(3) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanşării procedurilor de negociere, angajatorul are obligaţia să convoace părţile prevăzute la art. 5 în vederea negocierii contractului colectiv de muncă

Art. 8

(1) La prima şedinţă de negociere se stabilesc informaţiile publice şi cu caracter confidenţial pe care angajatorul le va pune la dispoziţia reprezentanţilor organizaţilor sindicale, ele vizând cel puţin următoarele aspecte:
a) situaţia economico-financiară la zi;
b) strategia de dezvoltare a unităţii;
c) estimarea nevoilor de personal pe durata aplicabilităţii contractului
(2) Tot la prima şedinţă de negociere părţile vor consemna în procesul-verbal următoarele:
a) componenţa nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;



b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
c) locul şi calendarul reuniunilor, acesta cuprinzând cel puţin 3 şedinţe/săptămână timp de minim 3 ore.

(3) Durata negocierii colective nu poate depăşi 60 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părţilor.

(4) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părţi.

Art. 9

(1) Organizaţiile sindicale afiliate federaţiilor semnatare ale prezentului contract sunt împuternicite în scris să negocieze contractele colective de muncă la nivelul unităţilor.

(2) Prin împuternicirile scrise, federaţiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate desemnează expres echipa de negociere şi persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Contractul colectiv de muncă la nivel unitate se semnează de către managerul unităţi (ca reprezentant legal al unităţii) şi de către persoanele mandatate de federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(4) Federaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) şi alin. (2), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativităţii la nivel de sector de activitate Sănătate.

(5) În baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă vor începe negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităţilor sanitare

Art. 10

(1) Neînţelegerile privind încheierea contractelor colective de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 166-174 din legea nr. 62/2011.

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

Art. 11

(1) În situaţia în care, în urma negocierilor una dintre părţi refuză semnarea contractului colectiv de muncă acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor verbale aferente şedinţelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele verbale semnate de părţii cu ocazia fiecăreia dintre şedinţele de negociere.

(2) Iniţiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă şi depunerii spre înregistrare la ITM în condiţiile alin. (1) poate aparţine oricărei părţi.

(3) Contractele colective de muncă elaborate şi transmise spre înregistrare în condiţiile alin. 1-2 vor fi însoţite de cel puţin un exemplar original al proceselor verbale aferente fiecărei şedinţe de negociere.

(3) Contractele colective de muncă elaborate în baza prevederilor alin. (1) pot prelua în mod automat prevederi din prezentul contract în secţiunile/articolele/aliniatele asupra cărora părţile nu s-au înţeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.

Art. 12

(1) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă se face în baza deciziei angajatorului, luată de comun acord cu sindicatele afiliate la organizaţiile sindicale semnatare ale CCM sector.

(2) Aderarea la prezentul contract include aderarea unității la organizațiile patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 13 Procedura de aderare la prevederile prezentului contract are la bază următoarele documente:

a) Decizia de aderare emisă de managerul/conducătorul unității sanitare;
b) Protocol comun de aderare la CCM sector semnat între sindicate (afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale CCM sector) și unitate (în care indică clar contractul la care aderă, respectiv faptul că sunt de acord cu clauzele acestui contract);

Art. 14

(1) Unitatea sanitară transmite actele (Decizia de aderare la sector și Protocolul de aderare la contractul colectiv de muncă la nivel de sector) către Ministerul Sănătății la Secretarul de stat responsabil cu activitatea de dialog social.
(2) Aderarea va fi verificată și aprobată de Comisia paritară.

Art. (1) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă nu înlocuiește negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, așa cum este prevăzută de Legea nr. 62/2011 republicată.

(2) Pentru toate unitățile care aderă la prezentul contract colectiv de muncă este aplicabilă procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă prevăzută la punctul II.

Art. 16 Modelul cadru al protocolului de aderare la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector sanitar este următorul:

Protocol

De aderare la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector sanitar

Preambul

Având în vedere următoarele prevederi legale și contractuale:

- Anexa nr. 1 a Contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanitar
- Prevederile legii nr. 62/2012 și în special prevederile:

- Titlul III din legea nr. 62/2012;
- Art. 134, alin. A, lit. b) din legea nr. 62/2012;
- Art. 153 din legea nr. 62/2012;

Părțile:

Unitatea sanitară.....

și

Sindicatul..... în calitate de sindicat afiliat la ..... (organizație sindicală semnatară a CCM grup de unități).

Prin prezentul PROTOCOL

Convin, de comun acord, următoarele:

1. Constată aderarea Spitalului…….. la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector sanitar, stabilită prin Decizia nr…... şi confirmată prin semnarea prezentului protocol.
2. Aderă la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector sanitar înregistrat la Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale sub nr. ……..
3. Îşi exprimă acordul privind prevederile Contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanitar, asumă prevederile acestuia şi sunt de acord ca prevederile acestui contract să fie aplicabile Spitalului……..

Dispoziţii finale

Prezentul protocol are ca anexă Contractul colectiv de muncă la nivel de sector sanitar înregistrat la Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale sub nr. ……

Prezentul protocol este valabil pe toată perioada de valabilitate a Contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanitar, inclusiv prelungirea automată a aplicării acestuia, dar nu mai puţin de un an de la data semnării prezentului protocol (având în vedere şi prevederile art. 141, alin. 1 din Legea nr. 62/2012).

Prezentului protocol îi sunt aplicabile şi prevederile art. 153 din Legea nr. 62/2012.

În cadrul prezentului Protocol salariaţii unităţii sunt reprezentaţi de sindicatele semnatare ale acestuia, unitatea fiind reprezentată conform prevederilor legale.

Prezentul Protocol, împreună cu anexele, constituie baza de pornire pentru negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate între părţile semnatare, prevederile Contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanitar având caracter minimal.

Prezentul Protocol, conţinând 2 (două) pagini, se încheie astăzi,……., în 4 (patru) exemplare originale: câte unul pentru fiecare parte şi cel de-al patrulea va fi transmis Ministerului Sănătăţii.

Părţile semnatare

Spitalul …… prin:

Manager…..

Sindicatul……..

Preşedinte….

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA SANITARĂ din România

Anexa nr. 3 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea Comisiei paritare la nivel de sector

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de sector va fi compusă din 5 reprezentanţi ai organizaţiilor sindicale semnatare (câte un membru de fiecare parte semnatară) şi 5 reprezentanţi ai Ministerului Sănătăţii. Membrii comisiei sunt desemnaţi de părţile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii şi va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezenţa a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părţile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de Ministerul Sănătăţii.
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile unităţilor, la solicitarea uneia dintre părţi.

ANEXA NR. 4 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate –

Modelul contractului individual de muncă

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

Art. 2 Prin negociere între părţi modele cadru prevăzute la art. 3 pot cuprinde şi clauze, drepturi şi obligaţii specifice, potrivit legii sau prezentului colectiv de muncă.

Art. 3 MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ încheiat şi înregistrat sub nr. .../... în registrul general de evidenta a salariaţilor)*

A. Părţile contractului

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

şi

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

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

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

a)nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând sa înceapă activitatea la data de .....;

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

D. Locul de muncă

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

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

E. Felul muncii .....

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

F. Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexa la contractul individual de muncă).*

F^1. Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului:

G. Condiţii de muncă

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

---

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

H. Durata muncii

1. O norma 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 condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

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

I. Concediul

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA SANITARĂ din România

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

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

b^2) modalitatea prestaţiilor 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 sarbatori legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003

Codul muncii.

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

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

a)echipament individual de protecţie ...;

b)echipament individual de lucru ...;

c)materiale igienico-sanitare ...;

d)alimentaţie de protecţie ...;

e)alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în 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-şi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regasi şi în contractul individual de muncă;

f) salariatului este de acord cu reţinerea de 1% din venitul brut lunar şi virarea în contul sindicatului în care este membru sau reţinerea de 0.6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat şi virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile.

e)alte clauze.

M. Drepturi şi obligaţii generale ale părţilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

FEDERAŢIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

a)dreptul la salarizare pentru munca depusa,

b)dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c)dreptul la concediu de odihnă anual;

d)dreptul la egalitate de sanse şi de tratament;

e)dreptul la securitate şi sănătate în munca;

f)dreptul la acces la formare profesională.

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

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

b)obligaţia de a respecta disciplina muncii;

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

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

e)obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

d)să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului;

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

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

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

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

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

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

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

N. Dispoziţii finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/, înregistrat sub nr. ...../..... la Inspectoratul

FEDERAŢIA SOLIDARITATEA SANITARĂ din România

teritorial de muncă a judeţului/municipiului ...../Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale.

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

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

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluţionate de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

Angajator, Salariat

..... 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,

.....

ANEXA NR. 5 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

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

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică şi în medicină legală, în activităţile de prosectură, săli de disecţie şi morgi: 6 ore/zi.

2. Personalul care lucrează în activităţile de radiologie-imagistică medicală şi roentgenterapie, medicină nucleară şi radioizotopi, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie şi cateterism cardiac, precum şi personalul care asigură întreţinerea şi repararea aparaturii din aceste activităţi: 6 ore/zi.

3. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenţii medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum şi personalul sanitar mediu, care desfăşoară activitate de dizolvare şi preparare a soluţiilor citostatice: 6 ore/zi

4. Personalul cu pregătire superioară din unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.

5. Medicii şi farmaciştii din unităţile din sectorul sanitar, inclusiv unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.

FEDERAŢIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

6. Personalul sanitar şi personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.

7. Personalul sanitar şi personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.

B. Alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

1. Laboratoarele de analize medicale şi de cercetare în toate specialităţile: 1/2 l lapte/zi/persoană.

2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.

3. Staţii de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

4. Deratizare, dezinsecţie, dezinfecţie şi alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

5. Personalul de întreţinere şi reparare instalaţii sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

6. Lucrători de curăţenie, colectare material infecţios, rampă de gunoi, deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

7. Staţie de neutralizare deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

8. Staţie de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/ persoană.

ANEXA NR. 6 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

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

CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:

a) dezinfecţie, dezinsecţie, deratizare;

b) staţii de colectare şi neutralizare a deşeurilor periculoase;

c) ergoterapie din unităţi, secţii şi compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică şi neurologie pediatrică;

d) spălarea manuală, călcatul manual al confecţiilor şi echipamentelor, precum şi călcatul cu presa;

e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.

g) Staţii de colectare şi neutralizare a deşeurilor periculoase

2. Personalul care îngrijeşte şi creşte animale de laborator, precum şi cel care lucrează cu acestea.

3. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultaţii de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie şi arşi.

4. Personalul sanitar din unităţi farmaceutice care au sediul în unităţi, secţii, compartimente şi cabinete de consultaţii de tuberculoză activă şi boli infecţioase.

5. Muncitorii de întreţinere şi deservire a utilajelor cu zgomot ce depăşeşte 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.

6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanţe preparate cu solvenţi aromatici).

7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităţilor sanitare.

8. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi de chirurgie.

CAPITOLUL 2

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

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

2. Personalul care lucrează în:

a) activitatea de prevenire şi combatere a bolilor transmisibile;

b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupaţională) din unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.

3. Personalul sanitar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi, de copii distrofici.

4. Personalul care lucrează direct la cercetarea şi producţia serurilor şi vaccinurilor.

5. Muncitorii şi personalul de administraţie din unităţi şi secţii exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă şi de boli infecţioase.

6. Personalul sanitar din cabinete de consultaţii de tuberculoză şi boli infecţioase.

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

8. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de traumatologie şi ortopedie.

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

CAPITOLUL 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea şi întreţinerea aparaturii de radiologie şi roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte şi de fizioterapie.

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

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

4. Personalul care prestează activităţi în centrale termice pe bază de combustibil solid şi lichid.

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

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

CAPITOLUL 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.

2. Personalul sanitar care lucrează pe nave şi ambarcaţiuni pentru pescuitul maritim şi oceanic, sub pavilion românesc.

3. Personalul care manipulează şi utilizează mercurul la construirea, repararea şi întreţinerea, etalonarea şi verificarea aparatelor de măsură şi control cu mercur, precum şi a întrerupătoarelor cu mercur.

4. Personalul care confecţionează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuarţ şi sticlă cu plumb.

5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferenţiate de analize medicale.

6. Personalul care lucrează în spălătorii din unităţi sanitare.

7. Personalul sanitar din cabinetele de consultaţii de psihiatrie şi neuropsihiatrie.

8. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de naşteri/ săli de naşteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secţii/compartimente de neurologie, neurochirurgie.

9. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecţiilor asociate asistenţei medicale, Institutul Naţional de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" Bucureşti, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguină regionale/judeţene şi al municipiului Bucureşti, în laboratoarele de cardiologie şi radiologie intervenţională, în laboratoarele de endoscopie intervenţională, unităţi de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgenţe neurovasculare, genetică medicală, unităţi de supraveghere şi tratament avansat al pacienţilor cardiaci critici (USTACC).

CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unităţi, secţii şi compartimente TBC, SIDA şi de boli infecţioase.

2. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de îngrijiri paliative, secţii şi compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secţii/compartimente pentru arşi, centru pentru arşi.

3. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică şi de recuperare neuromotorie şi neuropsihomotorie, neuromusculară şi neurologică

FEDERAŢIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România

4. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de ATI, de terapie intensivă şi de terapie acută, şi care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave şi altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătăţii.

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

CAPITOLUL 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:

a) unităţi nucleare de categoria I de risc radiologic;

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

CAPITOLUL 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

2. Personalul din leprozerii.

3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase şi neferoase, de substanţe şi minereuri nemetalifere.

4. Personalul sanitar care îşi desfăşoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.

5. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:

a) unităţi nucleare de categoria a III-a de risc radiologic

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

NOTĂ:

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

Anexa nr. 7 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

Sporul de vechime în muncă

1. Coeficienţii de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile şi alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea 153/2017.
2. Coeficienţii prevăzuţi în anexă pentru funcţiile de execuţie corespund nivelului minim al fiecărei funcţii, la care se adaugă 5 gradaţii corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă
3. Tranşele de vechime în muncă, în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii potrivit alin. (2), sunt următoarele:

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

- gradaţia 2 - de la 5 ani la 10 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradaţia 3 - de la 10 ani la 15 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradaţia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradaţia 5 - peste 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

4. Gradaţia corespunzătoare tranşei de vechime în muncă se plăteşte cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranşa respectivă.
5. Pentru acordarea gradaţiei corespunzătoare tranşei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral şi perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

Anexa nr. 8 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

Echipamentul de protecţie

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

- Personalul de intervenţie din cadrul serviciilor de ambulanţă va beneficia de echipamentul de protecţie specific conform legii.

Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:

- săpun - 1/lună/persoană;

- hârtie igienică - 1/lună/persoană;

- perii de unghii - 1/an/persoană.

b) substanţe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;

- spălătoreasă;

- personalului de la staţia de neutralizare deşeuri medicale;

- personalului de la rampa de gunoi;

- personalului de curăţenie.

Anexa nr. 9 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂŢII DE ŞANSE ŞI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII

Notă de fundamentare

Legislaţia actuală privind egalitatea de şanse şi interzicerea discriminării prevede obligativitatea introducerii, în contractele colective, inclusiv la nivel de sector, de clauze de interzicere a faptelor de discriminare şi, respectiv, clauze privind modul de soluţionare a sesizărilor/reclamaţiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte. (art. 13 din Legea 202 din 2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

Art. 1 Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

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

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

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

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

e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

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

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

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

Secţiunea 1 – Hărţuirea sexuală

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

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

b) Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

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

4. Angajatorul, împreună cu reprezentanţii sindicatelor, va oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, va conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.

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

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

7. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenţie, iar la terminarea investigaţiei vor comunica părţilor implicate rezultatul anchetei şi ceea ce se intenţionează să se facă, într-un termen ce nu va depăşi 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viaţă al reclamantului.

8. Dacă se stabileşte că a avut loc un act de hărţuire sexuală, hărţuitorului i se vor aplica sancţiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinţei sale.

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

9. Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei.

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

11. Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.

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

13. În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.

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

Secţiunea II – Hărţuirea psihologică (mobbing) Se introduce o nouă secţiune: art. 15-19 (propunerea FSSR) şi va avea următorul cuprins:

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

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

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

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

c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalităţii de şanse constând într-un comportament repetat şi anormal faţă de un salariat sau un grup de salariaţi, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariaţi.

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

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

Art. 18 Angajatorul, împreună cu reprezentanţii sindicatelor, va oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire psihologică şi, în cazul confirmării actului de hărţuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.

Art. 19 Procedura privind sesizarea, investigarea şi soluţionarea cazurilor de hărţuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 5-13 din Secţiunea I

Secţiunea III – Prevenirea discriminării Se introduce o nouă secţiune: art. 20 - 24 (propunerea FSSR) şi va avea următorul cuprins:

Art. 20 Federaţiile sindicale desemnează, în cadrul organizaţiilor sindicale afiliate din unităţi, reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

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

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

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

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

Anexa nr. 10 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Art. 1 va avea următorul cuprins: Sub sancţiunea nulităţii 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 cunoştinţă de către angajator de săvârşirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acţiunea şi inacţiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data şi ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire şi sindicatului din care face parte salariatul. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reşedinţa acestuia.

4. La prima audiere sunt convocaţi toţi salariaţii care erau prezenţi sau ar fi trebuit să fie prezenţi în locul şi la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire comisie de disciplină în calitate de apărător.

5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiaţi

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzaţia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzaţiei şi i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-şi formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris şi pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

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

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

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

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

11. Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

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

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

Anexa nr. 11 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

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

Nota de fundamentare

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice şi verbale împotriva angajaţilor din Sănătate realizate de pacienţi, aparţinători sau alte persoane;

Ţinând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaţilor sunt posibile şi datorită măsurilor ineficiente de securitate şi protecţie asigurate de angajator la locul de muncă

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaţilor şi în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unităţile sanitare;

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

Procedura are la bază cel puţin următoarele prevederi

Art. 1

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

Art. 2

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

Art. 3

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

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

Art. 5

(1) Toate agresiunile fizice şi verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate si vor fi puse la dispoziţie la cerere.

(2) Respectarea programului de vizită şi a regulilor privind accesul altor persoane în unităţile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecţie a salariaţilor.

(3) În toate unităţile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influenţa băuturilor alcoolice, cu excepţia celor prezentaţi în calitate de pacienţi sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Art. 6

(1) Ameninţarea săvârşită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, şofer de autosanitară, ambulanţier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Lovirea sau orice acte de violenţă săvârşite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

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

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

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

Sorina PINTEA – Ministru

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA

1. Leonard Sorin BĂRĂSCU – Președinte
2. Iulian POPE – Prim –Vicepreședinte
3. Răzvan GAE – Vicepreședinte
4. Mircea CIOCAN – Vicepreședinte
5. Romeo SANDU – Vicepreședinte
6. Claudia PETCU – Secretar General

FEDERAȚIA SOLIDARITATEA SANITARĂ DIN ROMÂNIA

1. Viorel ROTILĂ– manager;
2. Lidia CELMARE – copreședinte;
3. Vasile RADU – copreședinte;
4. Traian PALADE – jurist;
5. Vasile ANDRIEȘ – vicepreședinte;
6. Daniel BULBOACĂ – vicepreședinte;
7. Elena PLOSCARU – vicepreședinte;
8. Costel GHEORGHE – membru BEX;

CNS „CARTEL ALFA"

1. Gabriel Marius PREDICĂ
2. Denis PĂDURARU
3. Romeo MANEA
4. Cristinel ALDESCU
5. Petru DANDEA
6. Gabriela LICA

BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL

Marian ROTARU

CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ "MERIDIAN"

Valentin CRĂCIUN

93