



INSPECȚIA MUNCII  
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HUNEDOARA

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 4597

Nr.10302/03.12.2015

Către: **SPITALUL GENERAL CF SIMERIA,**  
Simeria, str. A.Iancu, nr.26, jud.Hunedoara,  
Doamnei manager Liliana **STOLNICU,**

Ref: Contractul Colectiv de Muncă valabil pentru o perioadă de 24 de luni  
de la data înregistrării la I.T.M. Hunedoara,

Urmare cererii dumneavoastră nr.9648/27.11.2015, luată în evidență la Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara sub nr. 10302/02.12.2015 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între patronat prin manager și salariați prin reprezentanții acestora, Federatia Sanitas prin imputernicirea acordata catre Sindicatul Liber CF Simeria, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Hunedoara la nr. 10302/155/03.12.2015.

Adrian Florin **BOZDOG**

Inspector șef

Emilia Cristina **MARTON**

Inspector șef adj. R.M.

Remus **RETEGAN**

Șef Birou CCMMRM

Anca Elena **ARMEANU**

Inspector de muncă

Aleea Muncii, nr. 2, Deva, Hunedoara  
Tel.: +4 0254 21 61 57; fax: 0254 233670  
itmhunedoara@itmhunedoara.ro  
www.itmhunedoara.ro





**SPITALUL GENERAL CF SIMERIA**  
STR. A. IANCU, NR. 26, LOC. SIMERIA, JUD. HUNEDOARA, ROMÂNIA  
Tel. 0254/260681; 0254/260100; Fax. 0254260105  
E-mail: [juridic@spitalgeneralcfsimeria.ro](mailto:juridic@spitalgeneralcfsimeria.ro)  
C.U.I.: 4375160

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL SPITALULUI GENERAL CF SIMERIA PE PERIOADA 2015-2017**

În temeiul Legii nr. 62/2011, între:

1. **SPITALUL GENERAL CF SIMERIA** în calitate de angajator, prin reprezentantul sau legal – Manager - Ec. STOLNICU LILIANA numita prin Ordinul Ministrului Transporturilor si Infrastructurii nr. 619/30.04.2015

2. **Salariații**, reprezentați, potrivit prevederilor art. 3 și al art. 134 pct. B, lit a) din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, de Sindicatul liber din Spitalul General CF Simeria, a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivelul Spitalului General CF Simeria pe perioada 2015-2017

Spitalul General CF Simeria  
Manager  
Ec. Stolnicu Liliana



Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria



Rep. del. Bob Marda

## **CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE**

### **ART. 1.**

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivelul Spitalului General CF Simeria, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare și contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități din rețeaua sanitară a Ministerului Transporturilor (MT) înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sub numărul 816/25.06.2015

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

(4) În sensul prezentului contract, termenul angajator desemnează pe cel care angajează forța de muncă pe baza de contract individual de muncă ori raport de serviciu:

- **Spitalul General CF Simeria reprezentat prin manager;**

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

- **Spitalul General CF Simeria ;**

(6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

### **ART. 2.**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte pentru toți angajații din unitate.

### **ART. 3.**

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

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților.

### **ART. 4.**

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

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

(3) Negocierile cu privire la modificarea clauzelor contractuale vor putea începe după cel puțin 15 zile de la data anunțului în scris a intenției de începere a negocierilor colective pentru modificarea clauzelor.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de părțile care au încheiat contractul.

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

#### **ART. 5.**

Modificările aduse contractului colectiv de muncă prin acte adiționale produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara, sau de la o dată ulterioară, potrivit convențiilor părților

#### **ART. 6.**

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

#### **ART. 7.**

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

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

#### **ART. 8.**

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

#### **ART. 9.**

(1) Contractul colectiv de muncă și contractele individuale de muncă nu pot să conțină clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile la nivel superior.

(2) Salariații, asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, au obligația să plătească o contribuție lunară, care să nu fie mai mică de 0,6% din salariu, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat în comun prin comisia paritară. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și sindicatele reprezentative din unitate.

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

#### **ART. 10.**

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

#### **ART. 11.**

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

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

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

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

#### **ART. 12.**

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

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

#### **ART. 13.**

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

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

#### **ART. 14.**

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

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

#### **ART. 15.**

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

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

#### **ART. 16.**

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă

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

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

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități.

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

(6) În cazul în care nici una din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

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

(8) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării Spitalului General CF Simeria.

## **CAPITOLUL II**

### **I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

#### **ART. 17.**

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normativele de personal vor fi în concordanță cu prevederile ordinelor emise de către Ministerul Sănătății și a Organigramei aprobate la nivelul Spitalului General CF Simeria.

#### **ART. 18.**

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă adoptat la nivel de unitate .

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

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

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor din unitatea semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a rețelei sanitare, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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

#### **ART. 19.**

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

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

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

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

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

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

(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului stagiul de cotizare.

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă, după caz.

(10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(12) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

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

(14) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

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

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

(17) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

## **ART. 20.**

(1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități cu consultarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

## **ART. 21.**

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



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

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

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

-90 de zile - debut în profesie.

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

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

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

## **ART. 22.**

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

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

## **ART. 23.**

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

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere.

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

#### **ART. 24.**

Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen.

#### **ART. 25.**

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat potrivit legii.

#### **ART. 26.**

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

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 130 din prezentul contract colectiv de muncă.

#### **ART. 27.**

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul contract colectiv de muncă.

## **II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

#### **ART. 28.**

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

#### **ART. 29.**

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

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

### **ART. 30.**

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;

### **ART. 31.**

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.
- h) să stabilească obiective de performanță individuală, precum și criterii de evaluare a realizării acestora.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și cu organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

### III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

#### ART. 32.

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

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

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

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

#### ART. 33.

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

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

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale 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 și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.

#### ART. 34.

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

#### IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

##### **ART. 35.**

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

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

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

##### **ART. 36.**

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

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

##### **ART. 37.**

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale 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 permanent reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

##### **ART. 38.**

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- 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, autorizații 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 vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

#### **ART. 39.**

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

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

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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

#### **ART. 40.**

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

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detașării.
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

f) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs conform legislației în vigoare.

#### **ART. 41.**

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.

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

#### **ART. 42.**

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

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

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Absentele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

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

### **V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

#### **ART. 43.**

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

#### **ART. 44.**

Contractul individual de muncă încetează de drept:

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

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică.

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

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



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

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

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

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

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

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

#### **ART. 45.**

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

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

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

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

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

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

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

#### **ART. 46.**

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

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

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

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

#### **ART. 47.**

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

**ART. 48.**

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

(3) Disponerea măsurii de concediere în condițiile art. 59 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.

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

**ART. 49.**

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

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

**ART. 50.**

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:

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

- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.
- d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

#### **ART. 51.**

- (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 50 lit. c) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a acestuia conform procedurii de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

#### **ART. 52.**

- (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 50 lit. b) și c), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 44 lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
- (2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
- (3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
- (4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

#### **ART. 53.**

- (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.
- (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, fundamentată economic.

#### **ART. 54.**

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi doar individuală . in cadrul rețelei sanitare a MT nu pot avea loc concedieri colective.

#### **ART. 55.**

(1) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(2) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceluiași organizații sindicale.

#### **ART. 56**

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

(2) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatul din unitate, semnatar a prezentului contract colectiv de muncă este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

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

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

#### **ART. 57.**

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

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

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

#### **ART. 58.**

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

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

**ART. 59.**

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

**ART. 60.**

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

**ART. 61.**

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

**ART. 62.**

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

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

**ART. 63.**

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

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

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

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

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

(6) Perioada de preaviz în astfel de situații este stabilită de persoana care demisionează, dar nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare. Această perioadă va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie.

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

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

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

(10) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

#### **ART. 64.**

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, pentru unități, secții, dispensare etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

b) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Transporturilor, prin autoritățile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Transporturilor va consulta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

### **VI. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA PE PERIOADA DETERMINATA**

#### **ART. 65.**

(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile Codului muncii, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în forma scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

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

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului sau de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la greva;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de

- pensionare pentru limita de varsta;
- f) ocuparea unei functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, in conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe.

**ART. 67.**

1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 36 de luni.

(2) In cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul incetarii motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de munca al salariatului titular.

**ART. 68.**

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

**ART. 69.**

(1) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanților salariaților.

**ART. 70.**

(1) Referitor la condițiile de angajare și de munca, salariații cu contract individual de munca pe durata determinata nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de munca, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al carui contract individual de munca este încheiat pe durata nedeterminata și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de munca încheiat pe durata nedeterminata comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

**CAPITOLUL III**  
**CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ**

#### **ART. 71.**

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

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

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

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

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

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

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

#### **ART. 72.**

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

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

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

#### **ART. 73.**

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

#### **ART. 74.**

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

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;



- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

**ART. 75.**

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

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

**ART. 76.**

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

**ART. 77.**

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

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

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

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

**ART. 78.**

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

**ART. 79.**

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

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

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

#### **ART. 80.**

Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicina muncii, să impună angajatorului să solicite, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

#### **ART. 81.**

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

(2) În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.

(3) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.

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

#### **ART. 82.**

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

#### **ART. 83.**

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

#### **ART. 84.**

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

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

#### **ART. 85.**

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

(2) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în rețeaua sanitară națională.

#### **ART. 86.**

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

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

#### **ART. 87.**

În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.

#### **ART. 88.**

(1) Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute în actele normative în vigoare (Anexa nr. 3).

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

#### **ART. 89.**

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

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

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit anexei nr. 8

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale, se acordă potrivit prevederilor anexei nr 5

#### **ART. 90.**

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

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

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

(4) Serviciile și prestațiile medicale pentru care Ministerul Transporturilor și/sau unitatea sanitară a hotărât perceperea unor taxe, sunt asigurate gratuit pentru salariații unităților sanitare și de asistență socială și membrii de familie ai acestora (soț, soție, copil, mamă, tată) – reprezentați de Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 91.**

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

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

#### **ART. 92.**

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

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

(3) Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime.

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

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

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

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

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

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

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

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

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

(4) La cererea sindicatelor, patronul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

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

Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

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

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

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

## **CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE**

### **ART. 98.**

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

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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masă, conform legislației în vigoare.

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

(5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 12 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

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

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

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

### **ART. 99.**

(1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice din rețeaua medicală a Ministerului Transporturilor sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Transporturilor și ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

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

### **ART. 100.**

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casa de Asigurări de Sanătate

pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Premierile se stabilesc cu avizul reprezentantului sindicatului semnată a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(3) Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite cu respectarea legislației în domeniu, în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, cu consultarea sindicatului afiliat semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 101.**

(1) Sporurile acordate personalului din unitate se stabilesc și se adoptă prin hotărâre de Guvern și se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract.

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

(3) Salariații unităților sanitare din rețeaua medicală a MT, precum și membrii de familie ai acestora - reprezentați de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, vor beneficia de permise de călătorie pe calea ferată, conform legislației în vigoare.

#### **ART. 102.**

(1) Alte drepturi de personal:

- a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- b) plata orelor suplimentare se va face în conformitate cu legislația în vigoare;
- c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite de Ministerul Sănătății și Ministerul Transporturilor potrivit legii.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare ale drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 103.**

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

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

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

#### **ART. 104.**

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

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

#### **ART. 105.**

(1) Revenirea, indexarea sau majorarea salariilor se face potrivit legii.

(2) Nivelurile drepturilor salariale se calculează corelativ cu valoarea respectivă.

#### **ART. 106.**

(1) Toate drepturile bănești convenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

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

#### **ART. 107**

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

### **CAPITOLUL V TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

#### **ART. 108.**

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

#### **ART. 109.**

Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

#### **ART. 110.**

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, repausul săptămânal este de 48 ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

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

#### **ART. 111.**

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

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, dar nu mai mult de 6 luni, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

#### **ART. 112.**

(1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.

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

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

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

#### **ART. 113.**

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

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

#### **ART. 114.**

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

#### **ART. 115.**

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

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 109 și 111.

#### **ART. 116.**

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

#### **ART. 117.**

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

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

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



(5) Durata maximă 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 și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

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

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

#### **ART. 118.**

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

#### **ART. 119.**

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

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

#### **ART. 120.**

(1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu acordul reprezentanților sindicatului din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

#### **ART. 121.**

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. 122.**

(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. 123.**

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

1 și 2 ianuarie;

- prima și a doua zi de Paști;

- 7 aprilie- Ziua Mondială și Națională a Sănătății

- 1 mai;

- 10 mai;

- prima și a doua zi de Rusalii;

- 15 august- Adormirea Maicii Domnului;

- 30 noiembrie – “Sfantul Apostol Andrei cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei”.

- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

#### **ART. 124.**

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

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

#### **ART. 125.**

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

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

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

#### **ART. 126.**

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

#### **ART. 127.**

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

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

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

#### **ART. 128.**

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

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

#### **ART. 129.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **ART. 130.**

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, obligatoriu conform programării.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatelor din unitate, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

#### **ART. 131.**

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

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odata cu plata drepturilor salariale

#### **ART. 132.**

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

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

#### **ART. 133.**

(1) Salariații nevătători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizațiile sindicale 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 convenit salariaților reprezentați de sindicatele afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 5 la prezentul contract.

#### **ART. 134.**

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

#### **ART. 135.**

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 5 zile;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor, fraților, surorilor - 5 zile;
- e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

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

## **CAPITOLUL VI**

**PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR, MEMBRI AI SINDICATELOR  
AFILIATE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI  
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

**ART. 136.**

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

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

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

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

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

**ART. 137.**

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

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

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

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

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

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

**ART. 138.**

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 136 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizației sindicale semnatare a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

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

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

#### **ART. 139.**

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

#### **ART. 140.**

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

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

#### **ART. 141.**

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

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

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

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

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

#### **ART. 142.**

Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din ramura sanitară și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei și Protecție Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**ART. 143.**

Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate de la nivelul unității.

**ART. 144.**

Angajatorul este obligat să acorde tichetele de masă potrivit Legii nr. 142/1998; în conformitate cu prevederile legale sindicatul semnatar a prezentului contract colectiv de muncă va fi consultat cu privire la unitatea emitentă

**ART. 145.**

Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

**ART. 146.**

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani și, în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariața membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

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

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

**ART. 147.**

Salariața membră de sindicat care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani și, în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

**ART. 148.**

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

**ART. 149.**

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență și hărțuire sexuală la locul de muncă, conform anexei nr. 9

**ART. 150.**

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

## **CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ**

**ART. 151.**

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

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

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

**ART. 152.**

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

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

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

**ART. 153.**

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;



- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

#### **ART. 154.**

(1) Angajatorul, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate, are următoarele atribuții:

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

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

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate sunt anexe ale Contractelor colective de muncă de la nivel de unitate..

#### **ART. 155.**

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

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

#### **ART.156.**

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

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

#### **ART. 157.**

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 153 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv

#### **ART. 158.**

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

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

#### **ART. 159.**

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională

#### **ART. 160.**

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

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

#### **ART. 161.**

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

#### **ART. 162.**

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

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

#### **ART.163.**

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

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

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

#### **ART. 164.**

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

#### **ART. 165.**

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

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

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

#### **ART. 166.**

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariați, împreună cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.

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

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

(4) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producție, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților organizațiilor sindicale, r semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

#### **ART. 167.**

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, pot participa la stagii de adaptare profesională.

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

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

#### **ART. 168.**

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

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

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

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

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

#### **ART. 169.**

Reprezentanții organizațiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

#### **ART. 170.**

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

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

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

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

**ART. 171.**

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

**ART. 172.**

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

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

**ART. 173.**

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

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

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

**ART. 174.**

(1) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

**ART. 175.**

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 170 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția Sindicatului Liber din Spitalul General CF Simeria semnatar a prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentanților Sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

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

**ART. 176.**

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor afiliate organizațiilor 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. Ministerul Transporturilor va sprijini constituirea unui fond destinat activităților de formare, prin atragerea unor surse de la bugetul de stat, fond ce urmează a fi administrat prin acordul partenerilor sociali.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentată, și drepturile salariale convenite se pastrează integral.

(3) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

(4) Pentru deplasarea la acțiunile și ședințele organizate de organizațiile sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sanitare din subordinea MT, liderii sindicatelor afiliate vor beneficia de bilete de călătorie gratuită în interesul serviciului în limita a 12 călătorii dus – întors.

#### **ART. 177.**

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, angajatorul și organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

#### **ART. 178.**

Angajatorul va asigura în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului.

#### **(1) ART. 179.**

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, pentru membrii organizațiilor sindicale. Reținerea cotizației, virarea, virarea acesteia în conturile sindicatului și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

(2) Reținerea cotizației și virarea unui procent de 40 % din acesta în contul Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR se constituie în sarcină curentă de serviciu a serviciului economic al unităților sanitare. Înștiințarea unităților privind cuantumul cotizației și virarea acesteia în contul Uniunii Sindicatelor din Spitalele CFR se constituie în sarcina uniunii prin președinte.

#### **ART. 180.**

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariale reprezentate de organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și 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. 181.**

(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 unitate.

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

#### **ART. 182.**

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat.

(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 sindicatului semnat al 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. 7 .

### **CAPITOLUL IX DISPOZIȚII FINALE**

#### **ART. 183.**

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

#### **ART. 184.**

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

#### **ART. 185.**

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

(2) Licitatiile, privatizarea, externalizarea serviciilor / renunțarea la serviciile de externalizare, se va face cu acordul scris al reprezentantului sindicatului semnat al prezentului CCM.

(3) Persoanele detașate beneficiază pe perioada detașării de toate drepturile care sunt mai favorabile.

**ART. 186.**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizațiile sindicale semnate ale acestui contract și produce efecte pentru toți salariații, potrivit legii.

**ART. 187.**

Salariații membri ai organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

**ART. 188.**

Spitalul General CF Simeria este raspunzator de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

**ART. 189.**



# CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVELUL SPITALULUI GENERAL CF SIMERIA PE PERIOADA 2015-2017

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

## ART. 190.

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

## ART. 191.

Toate documentele încheiate de reprezentanții Ministerului Sănătății, Ministerul Transporturilor, CNAS, CAS județene și de cei ai sindicatelor semnate ale prezentului contract colectiv de muncă fac parte de drept din prezentul CCM.

## ART. 192.

În cazul apariției unui Contract Colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară sau grup de unități din cadrul Ministerului Transporturilor, Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate va fi pus în concordanță cu prevederile acestora.

## ART. 193.

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

SPITALUL GENERAL C.F. SIMERIA

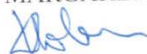
MANAGER,

Ec. STOLNICU LILIANA



DIRECTOR MEDICAL,

Dr. DOBREI MARGARETA VIOLETA



DIRECTOR FINANCIAR CONTABIL,

Ec. PASCAU ALEXANDRU



SEF BIROU RUS,

Ec. BLAGAILA ANTOANELA



CONSILIER JURIDIC

MANDRA CRISTINA



SINDICATUL LIBER SPITAL GENERAL C.F. SIMERIA

PRESEDINTE,

As. BOB MARIA



Spitalul General CF Simeria  
Manager,  
Ec. Stolnicu Liliana



Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria  
Presedinte,  
Bob Maria



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA  
LA NIVELUL SPITALULUI GENERAL CF SIMERIA  
PE PERIOADA 2015-2017**

VICEPRESEDINTE,  
As. SEBOK ELISABETA



VICEPRESEDINTE,  
BORSEIU ALINA CORINA

MEMBRU,  
JURJU DANIELA




MEMBRU,  
IURCA LUMINITA



Spitalul General CF Simeria  
Manager,  
Ec. Stolnicu Liliana



Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria  
Presedinte,  
Bob Maria

Rep bob 

**Regulamentul privind organizarea și funcționarea  
Comisiei paritare la nivel de grup de unități  
din rețeaua sanitară a MT**

1. Comisia de monitorizare a prevederilor aplicării Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități din rețeaua sanitară a MT va fi compusă din 5 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare și 5 reprezentanți ai angajatorilor. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare înainte înregistrării prezentului contract la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

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

3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă. Componența comisiei paritare poate fi schimbată sau completată cu acordul părților.

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

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

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

A. Părțile contractului

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

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

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

B. Obiectul contractului:

.....

C. Durata contractului:

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

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

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la .....

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

.....

#### E. Felul muncii

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

#### F. Atribuțiile postului

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

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

- rezultate obținute;
- asumarea responsabilității;
- adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate;
- capacitarea relațională și disciplina muncii.

#### G. Condiții de muncă:

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

#### H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână.

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

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

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

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

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

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

## I. Concediul

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

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

## J. Salariul:

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

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri .....

b) indemnizații .....

b<sup>1</sup>) prestații suplimentare în bani .....

b<sup>2</sup>) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....

c) alte adaosuri .....

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

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

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

a) echipament individual de protecție .....

b) echipament individual de lucru .....

c) materiale igienico-sanitare .....

d) alimentație de protecție .....

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

.....

## L. Alte clauze:

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

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

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

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

- durata perioadei de muncă în străinătate, începând cu data de ..... până la data de .....

- drepturile salariale vor fi plătite de către .....

- modalitatea de plată .....
- moneda în care vor fi plătite drepturile salariale.....;
- prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității.....;
- e) alte clauze.

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

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

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

a<sup>1</sup>) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

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

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

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

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

#### N. Dispoziții finale

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

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

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

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

Angajator,

.....

Salariat,

.....

Reprezentant legal,

.....

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

Angajator,

.....



**Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru salariații care își desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora**

ART. 1

Prezenta anexă stabilește locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora.

ART. 2

Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor sunt prevăzute în anexele nr. 3.1-3.5, după cum urmează:

- a) Anexa nr. 3.1, pentru activitatea desfășurată în condiții periculoase, precum și în condiții periculoase sau vătămătoare,
- b) Anexa nr. 3.2, pentru condiții deosebit de periculoase,
- c) Anexa nr. 3.3, pentru activități ce solicită o încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară în condiții deosebite,
- d) Anexa nr. 3.4, pentru condiții grele de muncă.
- e) Anexa nr. 3.5, pentru personalul care lucrează în unități sanitare aflate în localități cu condiții deosebite de muncă.

ART. 3

În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, sporurile acordate în baza art. 7 (1) Capitol II - Anexa III - din Legea nr. 284/2010, coroborat cu O.M.S. nr. 547/2010, se grupează astfel:

- grupa I - spor pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare, acordat conform prevederilor art. 7 (1) lit. a), b) și c);
- grupa a II-a - spor pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite (stres, risc etc.) acordat conform prevederilor art. 7 (1) lit. a), f) și h);
- grupa a III-a - spor pentru condiții grele de muncă, acordat conform prevederilor art. 7 (1) lit. d);
- grupa a IV-a - spor pentru personalul care lucrează în unități sanitare aflate în localități cu condiții deosebite de muncă, izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, acordat conform prevederilor art. 7 (1) lit. g).
- grupa a V-a - spor pentru condiții periculoase, acordat conform prevederilor art. 7 (1) lit. e).

ART. 4

În situația în care unele categorii de personal, datorită specificului activității, își desfășoară activitatea în locuri de muncă ce se regăsesc în una sau mai multe grupe, vor beneficia de un singur spor aferent fiecărei grupe, și anume de cel mai mare.

ART. 5

(1) Sporul pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă potrivit buletinelor de determinare prin expertizare a locurilor de muncă ce se eliberează pe baza următoarelor criterii:

a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;

b) gradul de creștere a indicilor de morbiditate la locurile de muncă respective;

c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.

(2) Buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă se eliberează de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică și se avizează de inspectoratele teritoriale de muncă, ce constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal.

(3) Buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă pentru unitățile sanitare din rețeaua Ministerului Apărării se eliberează de compartimentul de specialitate din cadrul acestui minister, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal.

#### ART. 6

La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate se vor avea în vedere următoarele criterii:

a) riscul de îmbolnăvire și de accidentare;

b) solicitarea nervoasă;

c) indicii de morbiditate.

#### ART. 7

La acordarea sporului pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase, condiții periculoase sau vătămătoare s-au avut în vedere următorii factori care determină încadrarea locului de muncă în una dintre cele trei categorii:

a) natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;

b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;

c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;

d) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații;

e) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;

f) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;

g) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, care pot duce la uzura prematură a organismului.

#### ART. 8

(1) În toate cazurile în care se menționează personalul din unități, secții, compartimente etc. se va înțelege întregul personal al unităților, secțiilor, compartimentelor etc. respective.

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

#### ART. 9

În unitățile care au în structură secții sau compartimente de diferite profiluri se acordă spor numai personalului care lucrează permanent în secțiile sau compartimentele prevăzute în anexele 4.1.-4.5. (TBC, boli infecțioase, psihiatrie, neuropsihiatrie infantilă, sanatorii, preventorii etc.).

#### ART. 10

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

#### ART. 11

Personalul altor unități, precum și personalul din alte compartimente din aceeași unitate, care își desfășoară activitatea la unul dintre locurile de muncă prevăzute în anexele 3.1.-3.5, beneficiază de sporul prevăzut la locurile de muncă respective, proporțional cu timpul cât prestează activitate la aceste locuri de muncă.

#### ART. 12

Personalul didactic medical sau farmaceutic care asigură activitate prin integrare clinică la locurile de muncă prevăzute în anexele 3.1.-3.5 beneficiază de spor proporțional cu timpul cât desfășoară activitate la aceste locuri de muncă.

#### ART. 13

Personalul care în cadrul programului normal de muncă își desfășoară activitatea fracționat la mai multe locuri de muncă prevăzute în anexele 3.1.-3.5, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcție de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidența timpului lucrat efectiv (în ore și în zile) în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum și certificarea efectuării acestuia se fac de către șeful fiecărui compartiment (secție, laborator, formație de lucru, serviciu, birou etc.).

#### ART. 14

Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea aceleiași cote procentuale asupra salariului de bază în luna respectivă tuturor salariiilor corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în anexele 3.1.-3.5.

#### ART. 15

Nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă se face de către șeful ierarhic superior și se aprobă de comitetul director, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 16

Sporurile prevăzute în anexele 3.1.-3.5 se plătesc cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 17

(1) Sporurile pentru condiții de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată, conform contractului individual de muncă, în cadrul programului normal de lucru.

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

#### ART. 18

Unitățile vor lua toate măsurile necesare care să conducă la îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru toate categoriile de personal, raportând anual consiliului consultativ asupra acțiunilor întreprinse, a fondurilor cheltuite și rezultatelor obținute.

#### ART. 19

Prevederile anexelor nr. 3.1.-3.5. se aplică de la data înregistrării prezentului CCM la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

**Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă  
a sporurilor pentru salariații care își desfășoară activitatea  
în condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare  
Art. 7 (1) lit. a) și c) din Legea nr. 284/2010**

**I. Spor pentru condiții periculoase**

A. Spor de 25% din salariul de bază:

1. personalul din unități de boli infecțioase;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de boli infecțioase;
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neonatologie;
4. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din sala de nașteri;
5. personalul din laboratoarele și compartimentele de analize medicale.

**II. Spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare**

**II.1. Spor pentru condiții periculoase**

A. Spor de 15% din salariul de bază:

1. personalul din laboratoarele și secțiile de cercetare care execută cercetări chimice, fizico-chimice, sinteze chimice, analize instrumentale în stațiile-pilot și micropilot, în vederea obținerii unor noi substanțe;
2. personalul din laboratoarele și compartimentele de cercetări biologice, inframicrobiologice, microbiologice, virusologice și biochimice;
3. personalul din secțiile, laboratoarele și compartimentele pentru cercetarea, producerea și controlul serurilor și vaccinurilor;
4. personalul care lucrează neprotejat cu lasere de mare putere;
5. personalul din laboratoarele și compartimentele de colectare a sângelui, precum și personalul din laboratoarele și compartimentele de preparare a produselor sanguine labile din centrele de transfuzie sanguină județene și al municipiului București;
6. personalul din secțiile, compartimentele și cabinetele de dermatovenerologie, unde se tratează boli transmisibile;
7. personalul din cabinetele de boli infecțioase;
8. personalul care efectuează lucrări de vidanjare și cel care efectuează lucrări de curățare canale ape uzate;
9. personalul din compartimentele de transfuzii sanguine, cu excepția personalului nominalizat la lit. E pct. 13 din Anexa nr. 2 la regulament;
10. personalul din sterilizare;
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele de explorări funcționale;

B. Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul din preventoriile de pneumoftiziologie;
2. personalul care lucrează cu animale de experiență care prezintă pericol de contaminare;
3. personalul care deservește crescătoriile și depozitele de animale de experiență și personalul care deservește rampa de gunoi;
4. personalul care lucrează în laboratoarele și compartimentele de tehnică dentară;
5. personalul din laboratoarele de tratare și valorificare a nămolurilor reziduale unde există pericol de contaminare;
6. personalul de cercetare din secțiile, laboratoarele și compartimentele de neuropsihomotori și neuromotori;
7. personalul care lucrează cu aparate de electroterapie ce produc radiații electromagnetice;
8. personalul din spălătorii, călcătorii și crematorii;
9. personalul sanitar care lucrează permanent la dezinsecție, dezinsecție și deratizare;
10. preoții;

C. Spor de 7% din salariul de bază:

1. personalul mediu sanitar de igienă din structurile care acordă servicii medicale ambulatorii de specialitate, spitale, sanatorii și preventorii;
2. personalul care lucrează în compartimentele de infecții nozocomiale;
3. personalul care lucrează în laboratoare și compartimente de prevenire și combatere a bolilor transmisibile.

## **II.2. Spor pentru condiții vătămătoare**

### **A. Spor de 10% din salariul de bază:**

1. personalul care efectuează lucrări de întreținere și reparații la AMC-uri și redresori cu mercur sau alte substanțe toxice;
2. personalul care efectuează activitate continuă de ascuțire prin polizare și șlefuire;
3. personalul care efectuează activitatea manuală de vidare și umplere cu agenți frigorifici și termici a agregatelor și instalațiilor (freon, xilen, toluen, amoniac etc.);
4. personalul care lucrează la tăierea și prelucrarea carotelor și epruvetelor, cu degajare de pulberi;
5. personalul care lucrează cu nămol sau hidrogen sulfurat;
6. personalul din unitățile sanitare din rețeaua Ministerului Apărării care lucrează în locuri de muncă aflate sub acțiunea câmpurilor electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători de radiodifuziune, televiziune, emițători pentru comunicații, stație de radiolocație, instalații de curenți de înaltă frecvență, stațiile de radio de US și UUS, radioreleele în unde metrice, decimetrice, centimetrice, radiogoniometrele și stațiile de bruiaj;
7. liftieri;
8. personalul care manipulează deșeuri toxice;

### **B. Spor de 7% din salariul de bază:**

1. personalul care lucrează în cadrul laboratoarelor de analize fizico-chimice și în stațiile de clorinare, precum și personalul care recoltează și manipulează probe de ape reziduale și nămoluri;
2. personalul cu activitate continuă de sudură electrică și autogenă (cu excepția sudurii

electrice prin puncte), dacă aceste lucrări se efectuează în spații închise;

3. personalul care lucrează la prepararea la locul de muncă a vopselelor, băiurilor, grundurilor, emailurilor și lacurilor pe bază de nitroceluloză, rășini sintetice, miniu de plumb, gudron și alte substanțe toxice, precum și personalul care utilizează aceste substanțe prin pulverizare sau pensulare;

4. vopsitorii duc cu activitate permanentă în spații închise;

5. muncitorii care lucrează la repararea, întreținerea și încărcarea acumulatorilor electrici din plumb;

6. personalul care lucrează prin suflarea aparaturii de laborator la flacără (repararea și confecționarea de piese și aparate de laborator);

7. personalul care lucrează în activități poligrafice: culegere manuală, imprimare tipar înalt și închis, forme pentru tipar înalt, tipăritor tipar plan, fotografiat și copiat la tifdruc, zincografie, ofset, monofoto, preparat chimicale pentru zincografie, tifdruc, ofset;

8. personalul de specialitate medico-sanitar din secții, laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care lucrează peste 50% din timpul normal de lucru în unități sau sectoare industriale cu condiții deosebite;

9. personalul care lucrează în compartimentele de arhivă;

### **C. Spor de 5% din salariul de bază:**

1. personalul mediu sanitar care lucrează cu aparate de fototerapie (ultraviolet, vizibil și infraroșu);

2. personalul care vulcanizează cauciucul la cald;

3. tinichigii manuali care lucrează la fasonarea și șpanuirea la cald a tablelor pentru învelișuri, caroserii, capotaje, aripi etc.;

4. personalul care lucrează la forjarea manuală, forjarea mecanică și matrițarea la cald de piese și scule;

5. personalul muncitor care lucrează la exploatarea centralelor termice cu cărbune, păcură, combustibil lichid ușor, gaze naturale și alți combustibili;

6. personalul care lucrează la aparatele de multiplicat: orming, gestetner, rotaprint, xerox, piloris, heliograf;

7. personalul care lucrează permanent în activitățile frigorifice, în camere congelatoare unde temperatura este sub -10 grade C;

8. personalul care lucrează la instalații și echipamente producătoare de zgomot și trepidații (pompe, compresoare, motoare, turbine etc.);

9. personalul care lucrează în laboratoarele sau compartimentele de microproducție de medicamente (pulberi, chimicale etc.).

**Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase**

**Art. 7 (1) lit. b) din Legea nr. 284/2010**

**A. Spor de 45-85% din salariul de bază:**

1. personalul care lucrează la morgi, necropsii și în prosecturi din unități sanitare, pentru timpul efectiv lucrat;
2. personalul care participă efectiv în campaniile de prevenire și combatere de epidemii deosebit de grave și alte asemenea acțiuni stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin, cum ar fi: pestă, holeră, poliomielită, variolă, tetanos, leptospiroză etc.;
3. personalul care lucrează în laboratoarele de bacteriologie BK, în laboratoarele de cercetare care manipulează culturi vii de BK, în compartimentele de producere a vaccinurilor BCG sau a altor produse de degradare a BK;
4. personalul de specialitate medico-sanitar, de specialitate din compartimentele paraclinice și auxiliar sanitar din secțiile sau compartimentele cu paturi în care sunt îngrijiți bolnavi de SIDA și din laboratoarele ce deservește aceste paturi;
5. personalul de specialitate medico-sanitar, din centrele de transfuzie sanguină, care lucrează teste HIV/SIDA;
6. personalul de specialitate medico-sanitar, de specialitate din compartimentele paraclinice și auxiliar sanitar din laboratoarele medicale, care lucrează teste HIV/SIDA.

**B. Spor mediu de 75% din salariul de bază:**

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi în specialitățile: recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromuscular și recuperare neurologică.
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile de primire a urgențelor: UPU - SMURD și UPU.
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar de intervenție din serviciile de ambulanță.
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de ATI și de terapie intensivă.

**C. Spor de 45-75% din salariul de bază:**

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile și compartimentele cu paturi din specialitățile psihiatrie și neuropsihiatrie infantilă;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și compartimentele paraclinice și din structurile de primire a urgențelor din spitalele de psihiatrie;
3. muncitorii care asigură supravegherea bolnavilor psihici periculoși.

**D. Spor de 50% din salariul de bază:**

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitalele de psihiatrie, altul decât cel prevăzut la lit. C pct. 1 și 2, precum și personalul din structurile de cercetare științifică

ale spitalelor de psihiatrie;

2. personalul TESA, muncitori și personalul de deservire din spitalele de psihiatrie, cu excepția muncitorilor prevăzuți la lit. C pct. 3;

3. personalul din cabinetele medicale de psihiatrie și neuropsihiatrie infantilă, precum și personalul din laboratoarele de sănătate mintală.

#### **E. Spor de 50% din salariul de bază:**

1. personalul care lucrează la histopatologie, toxicologie medico-legală, tanatologie, genetică medico-legală, în cabinetele de medicină legală, compartimentele de medicină legală, laboratoarele de medicină legală, precum și în celelalte structuri medicale din institutele de medicină legală și din serviciile de medicină legală județene;

2. personalul care lucrează în celelalte compartimente din serviciile de anatomie patologică;

3. personalul care transportă cadavre pentru serviciile de anatomie patologică și medicină legală;

4. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar încadrat în blocul operator;

5. personalul care lucrează în unități de dializă;

6. personalul din unități de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară și recuperare neurologică, cu excepția personalului prevăzut la lit. B pct. 1;

7. personalul din centrele de recuperare și reabilitare persoane cu handicap neuropsihic;

8. personalul din CPU;

9. personalul din serviciile de ambulanță, cu excepția personalului prevăzut la lit. B pct. 3;

10. personalul din structurile de primire a urgențelor - UPU - SMURD și UPU, cu excepția personalului prevăzut la lit. B pct. 2;

11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de îngrijiri paliative;

12. medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfășoară activitate în blocul operator;

13. personalul de specialitate medico-sanitar încadrat la punctele de transfuzii din spitale;

14. personalul de specialitate medico-sanitar încadrat la laboratoarele de cardiologie intervențională;

15. personalul de specialitate medico-sanitar încadrat la laboratoarele de endoscopie intervențională.

#### **F. Spor de 25% din salariul de bază:**

1. personalul de specialitate medico-sanitar, auxiliar și șoferii de pe autosanitară

Notă:

Nivelul sporurilor în cadrul procentelor stabilite în prezenta anexă, pe categorii de personal și locuri de muncă, se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative la nivel de unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.



**Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor  
pentru salariații care își desfășoară activitatea în condiții periculoase (surse de radiații)  
Art. 7 (1) lit. e) din Legea nr. 284/2010**

**A. Spor de până la 30% din salariul de bază:**

- personalul care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generator de radiații,  
diferențiate pe categorii de risc radiologic, astfel:

- a) 10% la categoria I;
- b) 15% la categoria a II-a;
- c) 20% la categoria a III-a;
- d) 30% la categoria a IV-a.

**Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții ce solicită o încordare psihică foarte ridicată sau a cărui activitate se desfășoară în condiții deosebite (stres, risc etc.)**

**Art. 7 (1) lit. a); h) din Legea nr. 284/2010**

**A. Spor de 25% din salariul de bază:**

1. personalul din unitățile de urgență neurovasculare;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neurologie și neurochirurgie

**B. Spor de 15% din salariul de bază:**

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi din specialitățile: traumatologie vertebro-medulară și neuromotorie, chirurgie cardiovasculară, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie toracică, ortopedie și traumatologie, arși, chirurgie plastică-microchirurgie reconstructivă, oncologie medicală, chirurgie și ortopedie pediatrică, transplant de organe, radioterapie, hematologie, chirurgie generală, urologie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din institutelor și centrele de sănătate publică, reorganizate în Institutul Național de Sănătate Publică;
3. personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele medicale organizate în grădinițe, școli și unitățile de învățământ superior;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de transport neonatal specializat;
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care asigură urgențele medico-chirurgicale de gradele 0 și 1 până la restabilirea funcțiilor vitale ale pacienților, încadrat în spitalele județene și în spitalele de urgență din centrele universitare;
6. personalul de specialitate medico-sanitar din laboratoarele de angiografie;
7. personalul care în realizarea sarcinilor de serviciu lucrează pe calculator cel puțin 75% din programul normal de lucru;
8. personalul din spitale de boli cronice;
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neonatologie, medicină internă, cardiologie, gastroenterologie;
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de otorinolaringologie (ORL), oftalmologie, chirurgie orală și maxilo-facială;
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de recuperare, medicină fizică și balneologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de pediatrie;
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din compartimente cu paturi

postoperator;

14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de obstetrică-ginecologie;

15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de nefrologie;

16. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de endocrinologie.

### **C. Spor de 10% din salariul de bază:**

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de neuropsihomotori;

2. personalul numit și autorizat să îndeplinească atribuții de șef de unitate nucleară, responsabil cu radioprotecția și responsabil cu gestiunea surselor nucleare, pe timpul cât execută aceste atribuții;

3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de diabet zaharat, nutriție și boli metabolice.

### **D. Spor de 5% din salariul de bază:**

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate care acordă asistență medicală în specialitățile: neurochirurgie, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie toracică, ortopedie și traumatologie, chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, oncologie medicală;

2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate care acordă servicii medicale în specialitățile: pediatrie, neonatologie, hematologie, obstetrică-ginecologie și ocrotire.

**Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă  
a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea  
în condiții grele de muncă  
Art. 7 (1) lit. d) din Legea nr. 284/2010**

**Spor de 15% din salariul de bază:**

1. personalul sanitar care acordă asistență medicală în subteran, pe platforme marine și pe nave de pescuit oceanic;
2. muncitori care execută lucrări de foraj balnear;
3. personalul care deservește termobarocamerele și termobarocamera cu decompresie explozivă.

**Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporurilor pentru personalul care lucrează în unități sanitare aflate în localități izolate situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate**  
**Art. 7 (1) lit. g) din Legea nr. 284/2010**

**I. Criterii de clasificare a localităților izolate situate la altitudine care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, în care funcționează unități sanitare publice.**

**A. Spor de 20% din salariul de bază:**

1. localități cu drum principal nemodernizat;
2. localități unde nu sunt posibilități de cazare asigurate prin grija unității sanitare pentru personalul nelocalnic;
3. localități unde parcurgerea distanței până la unitatea sanitară publică cu mijloacele de transport existente se face într-un timp mai mare de o oră;
4. localități în care au rămas neocupate posturile vacante de medici aparținând unităților sanitare publice, după organizarea a două concursuri succesive în anul pentru care se aprobă sporul de izolare;
5. localități în care numărul de medici din unitățile sanitare publice este sub 50% din cel normat, iar medicii existenți preiau și o parte din sarcinile ce revin posturilor vacante;
6. localități amplasate în zone de munte la peste 800 m altitudine sau în Delta Dunării în zone greu accesibile;
7. localități în care aprovizionarea cu cele necesare traiului curent pentru personalul existent este greoaie și se face la intervale mari de timp.

**II. Condițiile de acordare, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului ce se acordă personalului care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare publice aflate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate.**

1. Pentru activitatea desfășurată potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare din localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate, personalul din unitățile sanitare publice aflate în localități pentru care sunt îndeplinite cel puțin 3 dintre criteriile de clasificare prevăzute la cap. I beneficiază de sporul de 20% din salariul de bază.
2. Sporul se acordă personalului care locuiește în localitatea în care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă cel puțin 5 zile săptămânal.

**Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de  
reducerea duratei normale a timpului de lucru și alimentația de protecție care se acordă în  
mod obligatoriu**

**A. Reducerea timpului normal de lucru**

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicina legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi - 6 ore/zi;
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități - 6 ore/zi;
3. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică - 7 ore/zi;
4. Medicii din unitățile publice din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică - 7 ore/zi;
5. Personalul sanitar cu pregătire superioară din unitățile publice din sectorul sanitar - 7 ore/zi;
6. Personalul sanitar mediu și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale - 7 ore/zi;
7. Personalul sanitar mediu și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie - 7 ore/zi.

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

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

7.	Stație de neutralizare deșeuri medicale	1/2 l apă minerală/zi/persoană
8.	Stație de clorinare	1/2 l apă minerală/zi/persoană
9.	Laboratorul de analize fizico-chimice	1/2 l apă minerală/zi/persoană
10.	Magazie centrală de materiale	1/2 l apă minerală/zi/persoană
11.	Centrală termică	1 l apă minerală/zi/persoană

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

**CAP. 1**

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
  - a) dezinfecție, dezinsecție, deratizare;
  - b) crematoriul din unități sanitare;
  - c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie și copii debili mintal;
  - d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
  - e) șoferii care lucrează pe autovehicule între 2,1-4,0 t
  - f) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanentă.
2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul sanitar mediu și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB.
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.
8. Personalul care execută lucrări de multiplicare cu aparatură (xerox, heliograf etc.) - activitate permanentă.
9. Personalul care lucrează la exploatarea aparaturii telex - activitate permanentă.

**CAP. 2**

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
  - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile.
  - b) ergoterapie din unități, secții și compartimente cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.



3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și a vaccinurilor.
5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
7. Șoferii care lucrează pe autovehicule între 4,1-7 t, microbuze și autoturisme.
8. Personalul sanitar mediu și auxiliar care lucrează cu copii în creșe.
9. Personalul care lucrează pe videocalculatoare, activitate permanentă.
10. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru.
11. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
12. Personalul sanitar mediu și auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.

### **CAP. 3**

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
4. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
5. Personalul care lucrează la fizio-electro-maso-termo-balneo-kineto-terapie.
6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.
7. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator și blocul de nașteri.

### **CAP. 4**

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.
2. Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic.
3. Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a întrerupătoarelor cu mercur.
4. Personalul care confecționează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuarț și sticlă cu plumb.
5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
6. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
7. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.

8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator și blocul de nașteri.

## **CAP. 5**

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.

2. Personalul sanitar mediu și auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de neurochirurgie și arși.

3. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, copii debili mintal și recuperare neuropsihomotorie.

4. Personalul sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, hemodializă.

5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, hemodializă, UPU, CPU.

6. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează pe ambulanțe și șalupe de ambulanță, pentru asigurarea asistenței medicale de urgență, transport sanitar în teren, precum și operatorii-registratorii de urgență.

## **CAP. 6**

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care își desfășoară activitatea în:

a) unități nucleare de categoria I de risc radiologic;

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

## **CAP. 7**

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.

2. Personalul din leprozerii.

3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase și neferoase, de substanțe și minereuri nemetalifere.

4. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.

5. Personalul care își desfășoară activitatea în:

a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;

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

**NOTĂ:**

Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă și care dau dreptul la mai multe concedii de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.

### Sporul de vechime în muncă

1. Clasele de salarizare și coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzuți în anexa III - Familia ocupațională de funcții bugetare sănătate.

2. Clasele de salarizare și coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor stagiului de cotizare.

3. Tranșele stagiului de cotizare, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;
- gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;
- gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;
- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;
- gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.

4. Gradația corespunzătoare tranșei stagiului de cotizare se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin. (3).

5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei stagiului de cotizare, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

## **Procedura cercetării disciplinare prealabile și fișa de atribuții și normative de personal**

### **A. Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:**

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

**B. Normativele de personal sunt cele cuprinse în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1778/2006 privind aprobarea normativelor de personal, cu modificările ulterioare,**

Fișa-cadru a postului și normativele de personal vor fi întocmite și pot fi modificate cu acordul scris al sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Atribuțiile concrete privind activitatea salariaților vor fi stabilite la nivelul fiecărei unități sanitare, potrivit fișei postului, ținând cont de actele normative în vigoare cu acordul scris al sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

### Echipamentul de protecție

- încălțăminte - 4/an;
- pantaloni - 5/an;
- fuste - 5/an;
- bluze - 5/an;
- halate de molton - sistem pavilionar;
- halate doc - 2/an;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- mănuși electroizolante - 1/an;
- calote - 3/an;
- mănuși și măști - după necesități;
- șorțuri - după necesități;
- cizme de cauciuc;
- cască de protecție - după necesități;
- ochelari de protecție - după necesități;
- centură de siguranță - după necesități.

### **Materiale igienico-sanitare**

a) se acordă întregului personal:

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

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spălătoreasă;
- personalului de la stația de neutralizare deșeurilor medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curățenie.

## Hărțuirea sexuală

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Unitatea și/sau sindicatul au dreptul să inițieze o investigație și în absența unei plângeri scrise, dacă au motive să considere că are loc un act de hărțuire sexuală.

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