



**MINISTERUL TRANSPORTURILOR SI INFRASTRUCTURII
SPITALUL GENERAL CF SIMERIA**

loc. SIMERIA, str. A. IANCU, nr. 26, jud. HUNEDOARA, ROMÂNIA
Tel. 0254/260681; Fax. 0254/260105 e -mail: ru@spitalgeneralcfsimeria.ro
www.spitalgeneralcfsimeria.ro
C.U.I.: 4375160

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL SPITALULUI GENERAL CF SIMERIA
PE PERIOADA 2024 – 2026**

În temeiul Legii nr. 367/2022, între:

1. **SPITALUL GENERAL CF SIMERIA**, în calitate de angajator, reprezentat de **Dr.BOLOJAN ANDREI ALEXANDRU – MANAGER** al **SPITALULUI GENERAL CF SIMERIA** în calitate de ordonator principal de credite și
2. **Salariații**, reprezentați, potrivit Legii 367/2022, de: **SINDICATUL LIBER** din **SPITALUL GENERAL CF SIMERIA**

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate din rețeaua sanitară a Ministerului Transporturilor și Infrastructurii pe perioada 2024 - 2026

**CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE**

ART. 1.

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate – SPITAL GENERAL CF SIMERIA, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



1 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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

- Unitatea sanitară SPITAL GENERAL CF SIMERIA – reprezentată de MANAGER

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

ART. 2.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în unitatea sanitară, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare și de caracterul activității.

ART. 3.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la: încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și închetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;

- 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 afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților.
- stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

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

ART. 4.

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

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la secretariatul Spitalului General CF Simeria care va transmite cererea către ceilalți semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

(5) După depunerea cererii de modificare 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.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



2 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ART. 5.

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

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 la nivel de unitate, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractele colective de muncă la nivel superior.

(2) Partile stabilesc ca, în perioada derularii contractului colectiv de muncă încheiat între Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria și Spitalul General CF Simeria, angajatorul poate retine salariatului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o cotizatie, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariu, dar care să nu depasească valoarea contributiei sindicale.

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

ART. 10.

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu 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 2.

(3) Angajatorul și sindicatul semnatar al 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 comisiilor paritare.

ART. 12.

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



3 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



[Signature]

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 încalcări ale legii și prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate autoritățile de sănătate publică, Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, 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. 367/2022 privind dialogul social, republicată și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 16.

Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria va transmite câte un exemplar al prezentului contract colectiv de muncă Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, Direcției Medicale, precum și fiecărei secții a Spitalului General CF Simeria

ART. 17.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă a Județului Hunedoara.

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

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

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare și cu acorduri/înțelegeri încheiate la toate nivelurile.

(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 grup de unități 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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



4 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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.

CAPITOLUL II

I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 18.

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

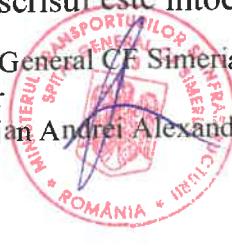
a) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract, după caz, semnatura electronică avansată sau semnatura electronică calificată, însotită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat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

b) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate, însotită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la incetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

c) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnaturii electronice avansate sau semnaturii electronice calificate, însotite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, precum și înscrisurile/ documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

d) Forma scrisă a înscrisurilor cerute de prezenta lege se consideră îndeplinită și dacă înscrisul este întocmit în formă electronică și este semnat cu semnatura electronică

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



5 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



10

avansată sau semnătura electronică calificată, însotită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, în condițiile legii.

e) In raporturile angajatorului cu instituțiile publice, la întocmirea înscrisurilor/ documentelor din domeniul relațiilor de munca/securitate și sănătății în muncă, angajatorul poate utiliza semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însotită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat.

f) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însotită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, la încheierea contractului individual de munca/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de munca, după caz.

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

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de munca se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de munca cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca.

(4) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de munca o copie a contractului individual de munca pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de munca constituie vechime în munca, în specialitate, profesie și în sectorul public de sănătate, în condițiile legii.

(6) Absențele nemotivate și conchediile fără plată se scad din vechimea în munca.

(7) Fac excepție de la prevederile alin. (6) conchediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 156 și 157.

ART. 19.

(1) În sensul art. 16 alin. (4), din Codul muncii – Legea nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare, locul de munca reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetru asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentante, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



6 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



(2) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

(3) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

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

- a) identitatea parților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durata determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata condeiului 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, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



7 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



[Handwritten signature]

- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului, ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(6) Elementele din informarea prevăzută la alin. (5) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit.m), o) și p).

(7) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (5) în timpul executării contractului individual de munca impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(8) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre parți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (9).

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

(10) În Codul Muncii – Legea nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare , munca nedeclarată reprezintă:

a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anteroară începerii activității;

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de munca în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anteroară începerii activității;

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;

d) primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c) Codul muncii – legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



8 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Lok

(11) În sensul prezentei Codul muncii – Legea nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare, munca subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariaților și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.

(12) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individuale de muncă, încheiate conform Legii și prevederilor prezentului contract.

(13) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu acordul organizațiilor sindicale și se aprobă prin Ordin al Ministrului Sănătății.

ART. 20.

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

(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, la toate nivelurile, va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului afiliat organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului din unitate, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

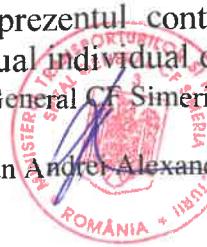
(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

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

(7) 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.

(8) 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. De regulă forma de desfășurare este contractual individual de munca

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



9 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



(9) 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.

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

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

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

(13) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de sănătate, în condițiile legii.

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

(15) În afara clauzelor generale, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de neconcurență;
- clauza de mobilitate;
- clauza de confidențialitate.

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

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

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

ART. 21.

(1) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității cu consultarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înaintea scoaterii la concurs sau după caz, conform prevederilor legale.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr. Bolojan Andrei Alexandru



10 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae





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

ART. 22.

(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 organizației sindicale reprezentative din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



11 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



B6

(6) Este interzisa stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleasi parti se încheie un nou contract individual de munca pentru aceeasi functie si cu aceleasi atributii.

(7) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(8) Angajarea succesivă de probă pentru același post este de 3 persoane în maxim 12 luni.

ART. 23.

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, fara suprapunerea programului de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care isi exercita acest drept.

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

ART. 24.

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

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

(3) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat munca suplimentară.

ART. 25.

Angajarea cu contract individual de munca pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen în condițiile legii.

ART. 26.

Cetătenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de munca cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate semnatar al prezentului contract colectiv de munca

ART. 27.

(1) Contractul individual de munca 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 organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, 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 munca prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



12 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Sof

(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. 135 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 28.

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

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

II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 29.

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. 30.

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. 31.

(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 şanse 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) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care ii asigura conditii de munca mai favorabile daca si-a incheiat perioada de proba si are o vechime de cel putin 6 luni la acelasi angajator;
- o) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



13 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



- p) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- q) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- r) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- s) 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;
- t) 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;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- v) 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.
- w) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale.
- x) alte drepturi prevăzute de lege;
- y) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrații, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;

(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; să aiba un comportament civilizat fata de ceilalți angajați ai spitalului
- c) de a respecta programul de lucru stabilit în cadrul instituției;
- d) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- e) de fidelizefață de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- f) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- g) de a respecta secretul de serviciu;
- h) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- i) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- j) să nu înceerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- k) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- l) să nu transmită în spațiul public utilizând orice mijloc de comunicare date sau informații care ar putea avea drept efect aducerea de prejudicii angajatorului

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



14 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



m) să informeze angajatorul asupra oricăror neconformități sau abateri de la legislație de care a luat la cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu

ART. 32.

(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 exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplique sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să exerce 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.
- i) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplique sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr. 8 la prezentul contract;

(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 reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract 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;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr. Bolojan Andrei Alexandru



15 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



- 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 raspunda motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevazuta la art. 31 alin. (1) lit.n).
- k) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
- l) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- m) să se consulte cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal sau cu privire la reducerile de personal în funcție de gradul de ocupare pe secții/compartimente/cabinet/laborator, privind acoperirea resurselor financiare, de personal și a cheltuielilor materiale ;
- n) să se consulte cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și cu organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 33.

(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. 34.

(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 reprezentantul sindicatului semnatari al 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;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



16 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



- 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 în condițiile legii;
- e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelativе;
- 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 acordul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) În cazul reorganizării, desființării, transferului, preluării, etc, unității sanitare publice cu personalitate juridică sau a altor unități în care se desfașoară activitate sanitată, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit, în cea mai apropiată unitate sanitată față de reședința acestuia.

ART. 35.

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

IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 36.

(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. 37.

(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.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



17 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale semnatare a 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 organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate.

ART. 38.

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

ART. 39.

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

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanților organizației sindicale 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 salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



18 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la greva;
- g) concediu de acomodare.
- h) desfasurarea, pe baza de contract incheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

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

(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării condeiilor prevazute la alin. (1) și la art. 131 prim ori absentarii de la locul de munca în condițiile prevazute la art. 131² se mențin pe toată durata condeiului, respectiv a perioadei de absență.

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

ART. 41.

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

- a) în cazul intreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de munca, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- b) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- c) pe durata detașării;
- d) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
- e) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

(2) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



19 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



[Signature]

reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

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

ART. 42.

(1) În cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație platită din bugetul asigurarilor pentru somaj, în quantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de munca ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurarilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

(2) În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevazuta la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de munca ocupat.

(3) Indemnizația prevazuta la alin. (1) este supusă impozitării și platii contribuților sociale obligatorii, conform Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazul indemnizației prevazute la alin. (1), calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurari sociale de stat și a contribuției de asigurari sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurarilor pentru somaj.

(5) Pentru calculul impozitului pe venit prevazut la alin. (4) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015. Declararea impozitului pe venit, a contribuției de asigurari sociale de stat și a contribuției de asigurari sociale de sănătate se realizează de angajator prin depunerea declarației prevazute la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015.

(6) Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale prevazute conform alin. (4) este data de 25 inclusiv a lunii urmatoare celei în care se face plata din bugetul asigurarilor de somaj.

(7) Pentru indemnizația prevazuta la alin. (1) nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(8) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



20 Sindicalul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



stării de asediu sau stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația prevazută la alin. (1).

(9) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația prevazuta la alin. (1) aferentă contractului individual de munca cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

(10) Perioada prevazută la alin. (1), pentru care salariații ale caror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015 constituie stagiu de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru conchediile și indemnizațiile de asigurari sociale de sănătate (prevazute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind conchediile și indemnizațiile de asigurari sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare). Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurari sociale de sănătate prevazute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 se utilizează salariul de bază minim brut pe țara garantat în plată, în vigoare în perioada prevazută la alin. (1).

(11) În situația în care stagiu de cotizare realizat potrivit alin. (10) este corespunzător unei fracțiuni de luna, se utilizează salariul de bază minim brut pe țara garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracțiunii de luna.

(12) În vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației prevazute la alin. (1), angajatorii depun, prin poșta electronică, la agentiile pentru ocuparea forței de muncă a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal, însotită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale.

(13) Pe durata reducerii și/sau 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.

(14) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității unității, prevăzute la alin. (13), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

ART. 43.

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul conchediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale altele decat cele prevazute de lege pe o durată mai mare de 12 luni cu avizul organizatiei sindicale 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;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



21 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



c) pentru alte situații, cu avizul organizației sindicale.

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

(3) Absențele nemotivate și conchediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

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

(5) Pe durata conchediilor fără plată persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 44.

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului 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. 45.

(1) 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 definitive și irevocabile a hotărârii judecătoarești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, cu caracter excepțional, pentru salariața care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 zile calendaristice anterior implinirii condițiilor de varstă standard și stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la varsta de 65 ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vîrstă cu reducerea vîrstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacitatei 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 constatătă, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătoarească 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 judecătoarești de reintegrare;

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

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



22 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae





h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pe deosebire complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoarești 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 vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani;

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

(3) Angajatorul nu poate îngădui sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

(4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârstă standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

ART. 46.

(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, încrucișând stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperatice 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 părinților.

(7) Dacă părințile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătoarească.

ART. 47.

(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 fi întrerupt prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



23 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



(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. 48.

Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de rasă, cetătenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.
- c) pentru exercitarea drepturilor prevazute la art. 19 alin. (5), art. 22, art. 31 alin. (1) și art. 161 alin. (2).

ART. 49.

- (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.

ART. 50.

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
 - c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata condeiului de maternitate;
 - e) pe durata condeiului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
 - f) pe durata condeiului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
 - g) pe durata efectuării condeiului de odihnă;
 - h) pe perioada condeiului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.
 - i) pe durata efectuării condeiului paternal și a condeiului de ingrijitor sau pe durata absentării de la locul de munca în condițiile reglementate la art. 131 secund.
- (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.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolovan Andrei Alexandru



24 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ART. 51.

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

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abaterie gravă sau abateri repetitive 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. 52.

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetitive 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. 51 lit. c) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a acestuia conform procedurii de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, anexă la prezentul contract.

ART. 53.

(1) În cazul în care concesiunea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 51 lit. b)-d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 45 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, corespondator pregăririi profesionale sau, după caz, capacitatei de muncă stabilită 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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



25 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ocupare a forței de muncă conform alin. (2) , angajatorul poate dispune concedierea salariatului .

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 51 lit. b) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

ART. 54.

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

(2) 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, în funcție de adresabilitate.

(3) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă fundamentată economic, cu eficientizarea maximă a reducerii cheltuielilor din acel sector de activitate.

ART. 55.

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

ART. 56.

(1) Salariații conediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații, în condițiile prevăzute de lege.

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

(3) În CAZURI DE FORȚĂ MAJORĂ înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(4) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților conediați compensații bănești în valoare de:

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

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

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



26 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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

ART. 57.

(1) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizației sindicale semnatare ale 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 al prezentului contract colectiv de muncă din unitate 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 12 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 condeață 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. (3) 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. 58.

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

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

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

ART. 59.

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

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

ART. 60.

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



27 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ART. 61.

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

ART. 62.

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

ART. 63.

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

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

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

ART. 64.

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, prin 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 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

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

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

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

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

ART. 65.

(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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



28 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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, Spitalul General CF Simeria, prin autoritățile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

c) Angajatorul care preia sau va prelua structurile organizatorice (cabinetele medicale, compartimentele, serviciile etc) 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, Spitalul General CF Simeria se va consulta cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL III CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ART. 66.

(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 unității 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, dezinfectanților, materialelor individuale de protecție, a instrumentarului, a aparatului, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

ART. 67.

(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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



29 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria

Președinte

Popovici Adrian Nicolae





sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiunilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1101/2016.

(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. 68.

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

ART. 69.

(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. 70.

(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. 71.

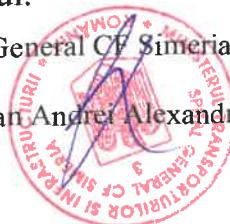
Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

ART. 72.

(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.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



30 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Lepo

(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 intrerupere 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. 73.

(1) 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.

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

ART. 74.

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

(2) 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. 75.

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 compozitia acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

ART. 76.

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

ART. 77.

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

ART. 78.

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

ART. 79.

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

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



31 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Lopo

ART. 80.

(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) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și sindicatele afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobată ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

(3) La cererea motivată a unității sanitare, cu consultarea sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract, se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobată ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

(4) 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 sanitată națională, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 81.

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

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

ART. 82.

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

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

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

(4) Cheltuielile ocasionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori din sumele colectate prin contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.

ART. 83.

(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 4).

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



32 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Popovici

prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin HG 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(3) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

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

ART. 84.

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile ANEXEI 5.

(2) Echipamentul de protecție se asigură obligatoriu de către angajator, potrivit HG nr. 1048/2006 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 9.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății Publice și cei ai organizațiilor sindicale, se acordă potrivit prevederilor ANEXEI 6.

ART. 85.

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

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

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

(4) Serviciile și prestațiile medicale pentru care unitatea sanitată a hotărât perceperea unor taxe, sunt asigurate gratuit pentru salariații Spitalului General CF Simeria, iar serviciile medicale pentru activitatea de siguranță transporturilor sunt asigurate gratuit și pentru membrii de familie ai acestora (soț, soție, copil).

ART. 86.

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

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

ART. 87.

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



33 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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

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

ART. 88.

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

ART. 89.

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

ART. 90.

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

- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- 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 sindicatului, angajatorul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității, contra cost.

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

ART. 91.

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

ART. 92.

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului semnatari a prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 93.

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



34 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



(2) colectiv de muncă al personalului din instituțiile sanitare publice finanțate din venituri proprii, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, 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 ticketelor de masă/normei de hrană, voucherelor de vacanță/indemnizații de vacanță, conform legislației în vigoare.

(4) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor, conform legislației în vigoare.

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

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

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

(8) 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, precum și peste salariul unei funcții similare aflate în plată.

(9) Încălcarea drepturilor salariaților privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ART. 94.

(1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare a salariaților sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Spitalului General CF Simeria și ai organizației sindicale semnatare a 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, conform legislației în vigoare și cu consultarea scrisă a unui reprezentant al sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 95.

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de angajator și sindicate, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Premierile se stabilesc cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, și se acordă conform legislației în vigoare.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



35 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ART. 96.

(1) Sporurile acordate personalului din sectorul sanitar se adoptă prin hotărâre de Guvern și se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract (anexa 4).

(2) Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare și nu va fi mai mare de un salariu al funcției de bază.

(3) Salariații unităților sanitare din rețeaua medicală a MTI, precum și membrii de familie ai acestora, vor beneficia de permise de călătorie pe calea ferată gratuite.

ART. 97.

(1) Alte drepturi de personal:

- a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- b) plata orelor suplimentare conform legislației în vigoare;
- c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite de Ministerul Sănătății și Ministerul Transporturilor și Infrastructurii potrivit legii.
- d) premii, vouchere de vacanță și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare.
- e) tariful orar și a sporurilor aferente orelor de gardă în afara normei de bază și a programului normal de lucru aferent contractului individual de bază;

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare ale drepturilor prevăzute la alin.

(1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizației sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 98.

(1) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorul de credite în limita sumelor aprobatelor în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate.

(2) În cazul în care în unitate nu mai există organizație sindicală constituită, potrivit legii, vor fi consultați reprezentanții salariaților.

ART. 99.

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

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

(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 organizației sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.

ART. 100.

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

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

ART. 101.

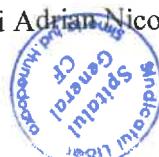
(1) Revenirea, indexarea sau majorarea salariilor se face potrivit legii.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



36 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria

Președinte
Popovici Adrian Nicolae





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

ART. 102.

(1) Toate drepturile bănești cuvenite 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 creațe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-partea.

ART. 103.

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

CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART. 104.

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

(2) Programul de munca reprezinta modelul de organizare a activitatii, care stabileste orele si zilele cand incepe si cand se incheie prestarea muncii.

(3) Modelul de organizare a muncii reprezinta forma de organizare a timpului de munca si repartizarea sa in functie de un anumit model stabilit de angajator.

ART. 105.

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.

ART. 106.

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

(2) În funcție de specificul secției și / sau compartimentului, sau a 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.

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



37 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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

ART. 107.

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

(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 conchediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

ART. 108.

(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 î 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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 109.

(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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 110.

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

ART. 111.

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca pentru toti salariatii, inclusiv pentru cei care beneficiaza de conchediul de ingrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durata limitata in timp. 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 zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



38 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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

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

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

(6) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariatilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

ART. 112.

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

ART. 113.

(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) 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.

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

(5) 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.

(6) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, se acordă un spor de minim 75% din salariul de baza. Procentul concret se va stabili prin comisia paritară la nivelul de unitate, cu încadrarea în buget.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (4) implică angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial, în funcție de necesități.

ART. 114.

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

ART. 115.

(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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



39 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



[Signature]

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. 116.

(1) La nivelul Spitalului General CF Simeria, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(4) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară, angajator și reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, conform legislației în vigoare.

ART. 117.

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. 118.

(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. 119.

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

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului – Boboteaza
- 7 ianuarie - Soborul Sfantului Proroc Ioan Botezatorul
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- 7 aprilie – Ziua mondială a sănătății (zi liberă cu recuperare, în termen de 30 de zile, nu zi de sărbătoare legală)
- Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui, Legea nr.64/2018
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie – ziua copilului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- 1 decembrie - Ziua Națională a României;
- prima și a doua zi de Crăciun;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



40 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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

(2) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

ART. 120.

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 8/16, 12/24, gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 121.

(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 5).

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

ART. 122.

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

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

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

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

(5) Femeile gravide, lauzele și cele care alaptează, precum și persoana singura din familia monoparentala nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

ART. 123.

(1) În secții/compartimente/servicii, 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.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



41 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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

ART. 124.

(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. 125.

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

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

(2.1) La stabilirea duratei condeiului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente condeiului de maternitate, condeiului paternal, condeiului de risc maternal, condeiului pentru îngrijirea copilului bolnav, condeiului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 131 secund, se consideră perioade de activitate prestată.

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

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

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

- pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 21 de zile lucrătoare;
- pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 22 de zile lucrătoare;
- pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 23 de zile lucrătoare;
- pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 25 de zile lucrătoare;
- pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 28 de zile lucrătoare;
- pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) Condeiile 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 până la maxim 8 zile aferente

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



42 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



B.G.

vechimii de 40 ani 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 parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începînd 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. 126.

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

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

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

ART. 127.

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 din Codul muncii și care cuprinde:

- salariul de bază;

- sporuri pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiții de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară în condiții deosebite;

- alte drepturi salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislației în vigoare.

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

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

ART. 128.

(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.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



43 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ART. 129.

(1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grad de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților se acordă potrivit prevederilor ANEXEI 6 la prezentul contract.

ART. 130.

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

ART. 131.

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor, fraților, surorilor, ruedelor de gradul II inclusiv - 5 zile;
- e) de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.
- f) concediu paternal – 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii.

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

(3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului.

(4) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(5) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (4) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

ART.131 ^1.

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de ingrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiesc în aceeași gospodarie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de munca aplicabil se poate stabili pentru concediul de ingrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihna anual și constituie vechime în munca și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



44 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



[Signature]

salariatii care beneficiaza de concediul de ingrijitor sunt asigurati, pe aceasta perioada, in sistemul asigurarilor sociale de sanatate fara plata contributiei. Perioada concediului de ingrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizatie de somaj si indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca acordate in conformitate cu legislatia in vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum si conditiile pentru acordarea concediului de ingrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii si solidaritatii sociale si al ministrului sanatatii.

ART. 131^2.

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de munca in situatii neprevazute, determinate de o situatie de urgenza familiala cauzata de boala sau de accident, care fac indispensabila prezenta imediata a salariatului, in conditiile informarii prealabile a angajatorului si cu recuperarea perioadei absentate pana la acoperirea integrala a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de munca prevazuta la alin. (1) nu poate avea o durata mai mare de 10 zile lucratoare intr-un an calendaristic.

(3) Angajatorul si salariatul stabilesc de comun accord modalitatea de recuperare a perioadei de absenta, precizata la alin. (1), in limita numarului de zile prevazute la alin. (2).

ART. 132.

(1) Concediul paternal este concediul acordat tatalui copilului nou-nascut in conditiile prevazute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Concediul de ingrijitor este concediul acordat salariatilor in vederea oferirii de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiesc in aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Ingrijitor este salariatul care ofera ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiesc in aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(4) In sensul art. 131 ^1 alin. (1), precum si al alin. (3), prin ruda se intelege fiul, fiica, mama, tatal sau sotul/sotia unui salariat.

ART. 132^1.

(1) Angajatorul are obligatia acordarii concediului paternal la solicitarea scrisa a salariatului, cu respectarea dispozitiilor Legii nr. 210/1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Acordarea concediului paternal nu este conditionata de perioada de activitate prestata sau de vechimea in munca a salariatului."

CAPITOLUL VI

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



45 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ART. 133.

(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 sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu consultarea și 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. 134.

(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 cu excepția contractelor pentru gărzile suplimentare;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;

(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, bărbății 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 de încetare a 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. 135.

(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. 134 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatara a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media,

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



46 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

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

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

ART. 136.

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

ART. 137.

(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 RI și ROF se pot stabili și alte drepturi, conform prevederilor legale.

ART. 138.

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

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

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

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

ART. 139.

(1) Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din ramura sanitară și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizației sindicale semnatară a prezentului contract

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



47 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizației sindicale.

(2) Compensarea biletelor de odihnă se înlocuiește cu voucherele de vacanță conform prevederilor legale

ART. 140.

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

ART. 141.

(1) Angajatorul este obligat să acorde indemnizație de hrană în limita BVC, în baza Legii nr.153//2017, art.18, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Angajatorul este obligat să acorde vouchere de vacanță în condițiile legii (ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 131/17 decembrie 2021).

ART. 142.

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

ART. 143.

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

(2) La întoarcerea din condeiu fără plată, salariata 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 condeiului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

ART. 144.

Salariata membră de sindicat care intrerupe condeiu legal pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani și, în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vîrstei de 3 ani, beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

ART. 145.

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. 146.

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. 10.

ART. 147.

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



48 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



CAPITOLUL VII **FORMAREA PROFESIONALĂ**

ART. 148.

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

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

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

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

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

ART. 149.

(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, efectuată de instituțiile abilitate;
- 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 și de formare.

ART. 150.

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. 151.

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



49 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) sindicatul semnatar a prezentului contract vor participa, prin împuternicīții 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 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi proprietății 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 sindicatul semnatar a 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 ocasionate 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 sunt anexe ale Contractului colectiv de muncă de la nivel de unitate.

ART. 152.

(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 ocasionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea sindicatului semnatar a prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 153.

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

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiiile de formare profesională prevăzute la alin. (1) salariatul va beneficia de toate drepturile salariale deținute, excluzând sporurile specifice fiecărui loc de muncă.

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

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



50 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



[Signature]

pe toată durata formării profesionale de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adausurile la acesta;

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

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

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

ART. 154.

(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, cu reprezentanții 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 ocasionat de aceasta.

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

ART. 155.

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. 156.

(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. 157.

(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 dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 158.

(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 stagiu 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.159.

(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 stagiu lui de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

ART. 160.

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. 161.

(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. 162.

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizației 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 organizației sindicale, care se acordă în termen de 6 zile.

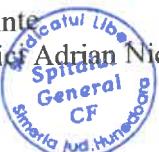
(4) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producție, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților organizației sindicale, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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



52 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria

Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ART. 163.

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizației sindicale, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, 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. 164.

(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) 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.

(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 sigura 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. 165.

Reprezentanții organizației sindicale, semnatari a 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.

CAPITOLUL VIII

DREPTURILE SINDICATELOR AFILIATE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE

SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

ART. 166.

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

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

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

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală existentă și față de reprezentanții sau membrii acestora.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru *



53 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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

ART. 167.

(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 parametri contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

ART. 168.

(1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat, fără a utiliza un limbaj nepotrivit sau acțiuni calomnioase.

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului intern al Spitalului General CF Simeria.

ART. 169.

(1) Reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă, la ședințele consiliului de administrație și al comitetului director al unităților sanitare, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

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

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

ART. 170.

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

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

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

(4) Reprezentanții organizației sindicale semnatară 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. 171.

(1) Angajatorul va permite salariaților să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate și patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



54 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizației sindicale, beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat și drepturile salariale cuvenite se pastrează integral.

(3) Activitatea liderilor organizației sindicale, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă este asimilată ca și vechime în activitate managerială în domeniu.

(4) Pentru deplasarea la acțiunile și ședințele organizate de organizațiile sindicale la care este afiliat sindicatul semnatar a prezentului contract colectiv de muncă , membrii BEX vor beneficia de bilete de călătorie gratuită în interesul serviciului în limita a 12 călătorii dus – întors.

ART. 172.

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizația sindicală pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ART. 173.

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

ART. 174.

(1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, pentru membrii organizației sindicale. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcina curentă de serviciu a serviciului economic al unităților sanitare.

(2) Reținerea cotizației stabilite de organizația sindicală și virarea din acesta în contul Uniunii Sindicatelor din Spitalul CFR se constituie în sarcină curentă de serviciu a serviciului economic al unităților sanitare. Înștiințarea unităților privind cantumul cotizației și virarea acesteia în contul Uniunii Sindicatelor din Spitalul CFR se constituie în sarcina Uniunii Sindicatelor din Spitalul CFR prin președinte.

ART. 175.

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

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

ART. 176.

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

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

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



55 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ART. 177.

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și 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 anunțată.

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

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

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute la ANEXA 8.

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

ART. 178.

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

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

ART. 179.

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

(2) Licitățiile, privatizarea, parteneriatul public – privat, externalizarea serviciilor / renunțarea la serviciile de externalizare, se va face cu consultarea reprezentantului sindicatului semnatar al prezentului CCM.

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

ART. 180.

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



56 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ART. 181.

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

ART. 182.

Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, Direcția Medicală și conducerea Spitalului General CF Simeria sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unite.

ART. 183.

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

ART. 184.

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

ART. 185.

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

ART. 186.

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

ART. 187.

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolejan Andrei Alexandru



57 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ANGAJATOR

Dr. BOLOJAN ANDREI ALEXANDRU
Manager



Ec. FLOROIU ADRIANA
Director finanțiar-contabil

Dr. CHIOREANU ANDREEA
Director Medical

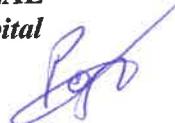
Ec. BLĂGĂILĂ ANTOANELA
Sef Birou RUS

Jr. MANDRA CRISTINA
Consilier Juridic



SINDICAT

POPOVICI ADRIAN NICOLAE
Președinte Sindicatul Liber Spital General CF Simeria



CELEA FLORENTINA SIMONA
Vicepreședinte



BASA IOANA SIMONA
Vicepreședinte



BORŞEIU ALINA CORINA
Responsabil finanțiar/Secretar



STAN LIA MARIA
Membru



Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr. Bolojan Andrei Alexandru



58 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ANEXA 1

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.
2. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției vor fi conciliate în prezența reprezentantului Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale cu participarea împoternicișilor abilitați ai patronatului și ai sindicatului.
b) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

ANEXA 2

**Regulamentul privind organizarea și funcționarea
Comisiei paritare de unitate – Spitalul General CF Simeria**

1. Comisia de monitorizare a prevederilor aplicării Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unitate va fi compusă din 5 reprezentanți ai organizației sindicale semnatare și 5 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare înaintea înregistrării prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Hunedoara.
2. Comisia se va întâlni 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 ședință 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 împoternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



59 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ANEXA 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

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

A. Partile contractului

Angajator - persoana juridica/fizica, cu sediul/domiciliul in, înregistrata la registrul comertului/autoritatile adminisratiei publice din cu nr., cod fiscal, telefon, e-mail, reprezentata legal prin domnul/doamna, in calitate de

si

salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliata in localitatea, str. nr., sectorul/judetul, e-mail, posesor/posesoare al/a cartii de identitate/pasaportului seria nr., eliberata/eliberat de la data de, CNP, autorizatie de munca/permis de sedere in scop de munca seria nr. din data

am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii asupra carora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminata, salariatul/salariata urmand sa inceapa activitatea la data de

b) determinata, de zile/saptamani/luni, incepand cu data de si pana la data de, in conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de proba:

a) durata de zile calendaristice/lucratoare, in cazul contractului individual de munca pe perioada determinata;

b) conditiile perioadei de proba (daca exista)

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bogdan Andrei Alexandru



60 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



E. Locul de munca

1. Activitatea se desfasoara la (domiciliu / sectie / atelier / birou / serviciu / compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului

2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel:

..... (pe teren/la sediul clientilor/arie geografica , grup de unitati etc.). In acest caz salariatul va beneficia de:

- a) prestatii suplimentare (in bani sau in natura);
- b) asigurarea/decontarea transportului de catre angajator (dupa caz).

F. Felul muncii

Functia/Ocupatia , conform Clasificarii ocupatiilor din Romania.

G. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia

1. O norma intreaga, durata normala a timpului de munca fiind de ore/zi si/sau ore/saptamana.

a) Repartizarea programului de munca se face: in zilele de , intre orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza:

b) Programul normal de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

2. O fractiune de norma de ore/zi, ore/saptamana, ore/luna.

a) Repartizarea programului normal de munca se face: in zilele de , intre orele , sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza:

b) Programul de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihna este de zile lucratoare, in raport cu perioada lucrata.

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar, cu o durata de zile lucratoare.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



61 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



I. Salariul

1. Salariul de baza lunar brut: lei.
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri
 - b) indemnizatii
 - c) prestatii suplimentare in bani
 - d) modalitatea prestatilor suplimentare in natura
 - e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariatii cu norma intreaga in afara programului normal de lucru se compenseaza cu ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acestora, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare. In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru vor fi platite cu un spor la salariu in quantum de

4. Munca prestata in zilele de sarbatori legale, precum si in zilele libere platite stabilite prin acte normative/contracte colective de munca aplicabile se compenseaza cu timp liber platit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

5. Data/Datele la care se plateste salariul este/sunt
6. Metoda de plata

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz in cazul concedierii este de zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, dupa caz;

b) perioada de preaviz in cazul demisiei este de zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil;

c) in cazul in care salariatul urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se vor regasi si in contractul individual de munca;

- d) alte clauze

K. Atributiile postului

Atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



62 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala specifice postului sunt prevazute in evaluarile de risc ale locului de munca/postului de lucru si in fisa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului:

N. Procedura privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate se realizeaza dupa cum urmeaza:, in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

O. Formarea profesionala

Formarea profesionala se realizeaza in urmatoarele conditii: in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

P. Conditii de munca

Activitatea se desfasoara in conditii normale/vatamatoare/deosebite/speciale de munca/deosebit de periculoase, in conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile si obligatiile partilor privind securitatea si sanatatea in munca:

- a) echipament individual de protectie
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentatie de protectie
- e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca

R. Drepturile si obligatiile generale ale partilor

1. Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

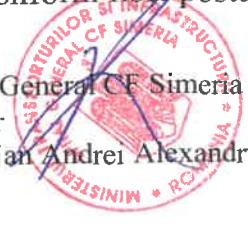
- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- f) dreptul la formare profesionala;
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile,

dupa caz.

2. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisiei postului;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



63 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- e) obligatia de a respecta confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in indeplinirea atributiilor de serviciu;
- f) obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

3. Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca atributiile de serviciu si norma de munca pentru fiecare salariat;
- b) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- c) sa exerce controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- e) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala ale salariatului, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora;
- f) sa suporte asigurarea medicala privata, contributiile suplimentare la pensia facultativa sau la pensia ocupationala a salariatului, in conditiile legii, dupa caz;
- g) sa acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activitatii profesionale a salariatului.

4. Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperei activitatii;
- b) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
- c) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege;
- d) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- e) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- f) sa informeze salariatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conditiile legii;
- g) sa elibereze un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si specialitate sau un extras din registrul general de evidenta a salariatilor, datat si certificat pentru conformitate;
- h) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



64 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



S. Dispozitii finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de munca aplicabil a fost incheiat (de exemplu: unitati/grup de unitati/sector de activitate)

2. Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si ale contractului colectiv de munca aplicabil, prevazut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

T. Conflictele in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea prezentului contract individual de munca pot fi solutionate atat pe cale amiabila prin procedura concilierii, cat si de instanta judecatoreasca competenta material si teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de munca s-a incheiat in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

Angajator,

.....
Reprezentant legal,
.....

Salariat,

.....
Semnatura.....

Am primit un exemplar,
Semnatura
Data

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr. Bojan Andrei Alexandru



65 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru condiții de muncă pentru salariații care își desfășoară activitatea în sănătate și asistență socială, precum și condițiile de acordare a acestora sunt cele prevazute în Anexele nr. I-VIII din Regulamentul -cadru prevăzut în anexa II la Legea -cadru nr.153/2017

Art. 1. Prezenta anexa 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. 1-8 din Regulamentul-cadru, după cum urmează:

Anexa nr. 1 la Regulament-cadru

Mărimea sporului pentru condiții periculoase acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr.153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de la 15% la 25% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar 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 din structurile de cercetare din unitățile de boli infecțioase;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neonatologie;
5. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din sala de nașteri;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale, de bacteriologie, parazitologie, inframicrobiologie, microbiologie, virusologie, imunologie, enzimologie, chimie sanită, toxicologie, analize chimice, biologice, biochimice și citologice;
8. comitetul director din unitățile de boli infecțioase.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



66 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Anexa nr. 2 la Regulament-cadru

Mărimea sporului pentru condiții deosebit de periculoase acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

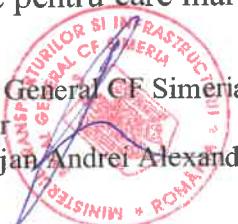
ARTICOL UNIC

Personalul care își desfășoară activitatea în **condiții deosebit de periculoase** beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

A. Spor de la 55% până la 85% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică, al Institutului Național de Sănătate Publică și din cadrul ministerelor și instituțiilor cu rețea sanitată proprie care participă efectiv în aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave și altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de microbiologie din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care lucrează teste HIV/SIDA;
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente pentru arși;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din centrele pentru arși;
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din institutele de medicină legală și din serviciile de medicină legală județene;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile de anatomie patologică și din compartimentele medicale ale serviciilor de anatomie patologică;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile de ambulanță;
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează la Spitalul Tichilești - leprozerie;
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare care participă efectiv la aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave și altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin. Pe durata stării de alertă și de urgență instituite, în condițiile legii, pentru situația de risc epidemiologic determinată de răspândirea virusului SARS-CoV-2 pe teritoriul României, precum și pentru o perioadă de 60 de zile de la data încetării stării de alertă sau de urgență, pentru personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare publice sau din structurile acestora, după caz, inclusiv pentru personalul de specialitate din structurile paraclinice medico-sanitare, implicat direct în transportul, echiparea, evaluarea, diagnosticarea și tratamentul pacienților diagnosticați cu COVID-19, mărimea sporului este de la 75% până la 85% din salariul de bază, cu excepția personalului de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile de ambulanță publice pentru care mărimea sporului este de 80%; (la 04-12-2020, Punctul 9. din Litera

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



67 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



LPN

A, ARTICOLUL UNIC , Anexa nr. 2 a fost modificat de Punctul 3, ARTICOLUL UNIC din HOTĂRÂREA nr. 1.035/27 noiembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1179 din 04 decembrie 2020)

10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie „Prof. dr. Marius Nasta“ București, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular „Foișor“ București, din secții și compartimente cu paturi de TBC, TBC osteoarticular, TBC genital, TBC ganglionar, din laboratoarele sau compartimentele care deservesc aceste paturi, din secții care au în custodie persoane private de libertate cu TBC, din cabinetele de consultații TBC și dispensarele medicale de pneumoftiziologie (TBC);

11. personalul din structurile de cercetare care lucrează în unități de pneumoftiziologie, Institutul de Pneumoftiziologie „Prof. dr. Marius Nasta“ București și Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular „Foișor“ București;

12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar 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;

13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC);

14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile sau compartimentele cu paturi în care sunt îngrijați bolnavi de HIV/SIDA, laboratoarele ce deservesc aceste paturi și structura de spitalizare de zi HIV/SIDA și din secțiile care au în custodie persoane private de libertate cu HIV/SIDA;

15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele medicale, care lucrează teste HIV/SIDA;

16. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile de primire a urgențelor - UPU-SMURD și UPU;

17. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de ATI și de terapie intensivă.

B. Spor de la 50% până la 75% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile care acordă servicii în specialitatea genetică medicală, secții/compartimente cu paturi, structuri paraclinice, cabinete medicale în specialitatea genetică medicală;

2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile și compartimentele cu paturi din specialitățile psihiatrie și psihiatrie pediatrică/neuropsichiatrie infantilă;

3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și compartimentele paraclinice și din structurile de primire a urgențelor din spitalele de psihiatrie;

4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul Institutului Național de Hematologie Transfuzională „Prof. dr. C.T. Nicolau“ București și din centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București și din cadrul Centrului de transfuzie sanguină al Ministerului Apărării Naționale;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



68 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială în profil psihiatrie;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din CPU;
7. statisticenii/registratorii medicali din cadrul serviciilor de ambulanță;
8. medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfășoară activitate în blocul operator;
9. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar încadrat în blocul operator;
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale;
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi în domeniile: recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară, recuperare neurologică și recuperare medicală neurologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC);
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi la nivelul cărora se efectuează transplant de organe, țesuturi sau celule de origine umană, din laboratoarele sau compartimentele care deservesc aceste paturi, precum și personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care asigură prelevarea și transportul organelor, țesuturilor/celulelor de origine umană prelevate;
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unități de urgențe neurovascular;
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de cardiologie intervențională și radiologie intervențională.

C. Spor de la 35% până la 50% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitalele de psihiatrie, altul decât cel prevăzut la lit. B pct. 2 și 3, precum și personalul din structurile de cercetare științifică ale spitalelor de psihiatrie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de psihiatrie și psihiatrie pediatrică/neuropsihatrie infantilă, precum și personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele/centrele de sănătate mintală;
3. personalul auxiliar sanitar care transportă cadavre pentru serviciile de anatomie patologică și medicină legală;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități de dializă;
5. personalul din structurile de cercetare științifică din unități de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară și recuperare neurologică, cu excepția personalului prevăzut la lit. B pct. 11;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de îngrijiri paliative;
7. personalul de specialitate medico-sanitar încadrat în punctele/unitățile de transfuzii sanguine din spitale;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



69 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de endoscopie intervențională/terapeutică;
 9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică;
 10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de hematologie care derulează programul de oncologie, pentru tratarea bolnavilor cu afecțiuni oncohematologice;
 11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în structura de spitalizare de zi din cadrul institutelor de oncologie, precum și în structura de spitalizare de zi în specialitatea oncologie medicală și radioterapie, HIV-SIDA;
 12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în laboratoare de radioterapie;
 13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de terapie acută;
 14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neurologie, neurologie pediatrică și neurochirurgie;
 15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care acordă asistență medicală persoanelor private de libertate din centrele de reținere și arestare preventivă, unde există riscul expunerii la afecțiuni infectocontagioase (HIV/SIDA, TBC, BK etc.).
- D. Spor de până la 50% din salariul de bază:** Comitetul director din Spitalul Tichilești - leproserie, unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie „Prof. dr. Marius Nasta“ București, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular „Foișor“ București, Institutul Național de Hematologie Transfuzională „Prof. dr. C.T Nicolau“, centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București, serviciile de ambulanță, spitalele de psihiatrie, unitățile de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară și recuperare neurologică, institutele de medicină legală, unitățile de asistență medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC), psihiatrie. Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative la nivel de unitate/sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă pe grup de unități/sector și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

Anexa nr. 3 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



70 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



I. Spor pentru condiții periculoase

A. Spor de la 12% până la 15% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar 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 de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și compartimentele de cercetări și determinări biologice, fizico-chimice, farmacotoxicologice, imunochimice, serologice, inframicrobiologice, microbiologice, virusologice și biochimice;
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, laboratoarele și compartimentele pentru cercetarea, producerea și controlul serurilor și vaccinurilor;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează neprotejat cu lasere de mare putere;
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, compartimentele și cabinetele de dermatovenerologie, unde se tratează boli transmisibile;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinele de boli infecțioase;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din sterilizare;
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele de explorări funcționale;
9. personalul de specialitate medico-sanitar care lucrează în compartimentul de supraveghere epidemiologică și control boli transmisibile din cadrul direcției de sănătate publică;
10. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică din laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care desfășoară activități specifice în unități sau sectoare industriale cu condiții periculoase sau vătămătoare;
11. 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.

B. Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din preventoriile de pneumoftiziologie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu animale de experiență care prezintă pericol de contaminare;
3. personalul auxiliar sanitar care deservește crescătoriile și depozitele de animale de experiență;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele și compartimentele de tehnică dentară;
5. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele de tratare și valorificare a nămolurilor reziduale unde există pericol de contaminare;
6. personalul din secțiile, laboratoarele, colectivele și nuclelele de cercetare de neuropsihomotori și neuromotori;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



71 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu aparate de electroterapie ce produc radiații electromagnetice, hidroterapie;
8. personalul auxiliar sanitar din spălătorii, călcătorii și crematorii;
9. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care lucrează permanent la dezinfecție, dezinsecție și deratizare.

C. Spor de 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoare și compartimente de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
2. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul compartimentului evaluarea factorilor de risc din mediul de viață și muncă și din compartimentul de promovare a sănătății și educație pentru sănătate din cadrul departamentului de supraveghere în sănătate publică al direcției de sănătate publică.

II. Spor pentru condiții vătămătoare

A. Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu nămol sau hidrogen sulfurat;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare din rețeaua Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Serviciului de Informații Externe, Centrul Medical al Serviciului de Telecomunicații Speciale și Centrul Medical al Serviciului de Protecție și Pază, din rețeaua sanitată a Administrației Națională a Penitenciarelor, 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, radiorelele în unde metrice, decimetrice, centimetrice, radiogoniometrele și stațiile de bruijaj;
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar are își desfășoară activitatea în cadrul direcțiilor de sănătate publică în care funcționează instalații care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvență produse de emițători pentru comunicații, instalații de microunde, instalații de curenți de înaltă frecvență sau stații de bruijaj;
4. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care manipulează deșeuri toxice.

B. Spor de 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar 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.

C. Spor de 5% din salariul de bază:

1. personalul mediu sanitar care lucrează cu aparate de fototerapie, respectiv ultraviolet, vizibil și infraroșu;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele sau compartimentele de microproducție de medicamente, respectiv pulberi, chimicale.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



72 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Anexa nr. 4 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru condiții grele de muncă acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții grele de muncă beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de la 10% până la 15% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care acordă asistență medicală în subteran, pe platforme marine, pe nave militare sau pe nave ale Ministerului Afacerilor Interne și pe nave de pescuit oceanic;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care deservește termobarocamerele și termobarocamera cu decompresie explozivă.

Anexa nr. 5 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru condiții periculoase acordat personalului care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC Personalul care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații în condiții periculoase beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de până la 30% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea cu surse de radiații ionizante sau generator de radiații, diferențiate pe categorii de risc, 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;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații, diferențiat 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.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



73 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Anexa nr. 6 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea în unitățile sanitare cu specific deosebit, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care își desfășoară activitatea în unitățile sanitare cu specific deosebit beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Personalul de specialitate medico-sanitar, auxiliar sanitar și comitetul director încadrat în unitățile sanitare cu specific deosebit

A. Spor de la 12% până la 15% salariul de bază:

1. spitalele orașenești Lupeni și Vulcan;
2. Spitalul de Urgență Petroșani;
3. Spitalul de Boli Cronice Petrila;
4. Centrul de Sănătate Sulina;
5. Spitalul „Prof. dr. Constantin Angelescu“ București;
6. structura de asistență medicală a Serviciului de Informații Externe;
7. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulatoriu din subordinea Ministerului Justiției;
8. Spitalul de Urgență Floreasca;
9. Spitalul Universitar de Urgență București;
10. penitenciare - spital și cabinete medicale din unitățile penitenciare;
11. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare Medico-Militară „Cantacuzino“;
12. Spitalul Universitar de Urgență Militar Central „Dr. Carol Davila“ București.

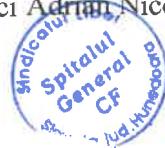
B. Spor de 10% din salariul de bază:

1. Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan“ București;
2. Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională ORL „Prof. dr. Dorin Hociotă“ București;
3. Institutul Național de Hematologie Transfuzională „Prof. dr. C.T. Nicolau“ București;
4. centrele de transfuzie sanguină regionale, județene și al municipiului București;
5. Institutul Național de Medicină Legală „Mina Minovici“ București;
6. institutele de medicină legală;
7. Spitalul Universitar de Urgență Elias București;
8. Centrul Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu și Medicină Preventivă din subordinea Academiei Române;
9. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament Ambulator „Academician Stefan Milcu“;
10. Centrul de Medicină Preventivă al Ministerului Apărării Naționale;
11. Centrul de Transfuzie Sanguină al Ministerului Apărării Naționale;
12. Centrul de Medicină Navală;
13. Institutul Național de Medicină Aeronautică și Spațială „General doctor aviator Victor Anastasiu“;

Spitalul General CF Simeria
Manager Dr.Bolojan Andrei Alexandru



74 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Lopo

- 14. Institutul Național de Endocrinologie „C.I. Parhon“ București;**
- 15. Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă;**
- 16. Structurile medicale operaționale din Statul Major al Apărării;**
- 17. Centrul Medical de Diagnostic și Tratament al Serviciului Român de Informații.**

Anexa nr. 7 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului 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, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

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 beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, **de până la 20% din salariul de bază**, după cum urmează:

I. Criterii de clasificare a localităților izolate, situate la altitudine și în Delta Dunării, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, în care funcționează unități sanitare publice sau unități de asistență medico-sociale:

- 1. localități cu drum principal nemodernizat;**
- 2. localități unde nu sunt posibilități de cazare asigurate prin grija unității sanitare sau a unității de asistență medico-sociale pentru personalul nelocalnic;**
- 3. localități unde parcurgerea distanței până la unitatea sanitară publică sau unitatea de asistență medico-socială 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 sau unității de asistență medico-sociale după organizarea a două concursuri succesive în anul precedent;**
- 5. localități în care numărul de medici din unitățile sanitare publice sau din unitățile de asistență medico-sociale este sub 50% din cel normat, iar medicii/personalul de specialitate existent 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 aprovisionarea personalului cu cele necesare traiului curent 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 sau în unități de asistență medico-sociale 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 sau unități de asistență medico-sociale situate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate, pentru care sunt îndeplinite cel puțin**

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



75 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



3 dintre criteriile de clasificare prevăzute la pct. I, personalul beneficiază de sporul de până la 20%, dar care nu poate fi mai mic de 15% 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.
III. Localitățile în care funcționează unități sanitare aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate "Sănătate".

Anexa nr. 8 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebite cum ar fi stres sau risc, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. h) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții deosebite cum ar fi stres sau risc beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. h) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

A. Spor de la 12% până la 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, chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, chirurgie și ortopedie pediatrică, hematologie, chirurgie generală, urologie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Institutul Național de Sănătate Publică;
3. personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele medicale organizate în grădinițe, școli și unitățile de învățământ superior;(la 08-08-2018, Punctul 3. din Litera A, ARTICOLUL UNIC , Anexa nr. 8 a fost modificat de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din HOTĂRÂREA nr. 589 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 693 din 08 august 2018)^{3^1}1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din creșe;(la 08-08-2018, Litera A. din ARTICOLUL UNIC , Anexa nr. 8 a fost completată de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din HOTĂRÂREA nr. 589 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 693 din 08 august 2018)
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 de urgență și în spitalele de urgență din centrele universitare;
6. personalul de specialitate medico-sanitar din laboratoarele de angiografie;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



76 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitale de boli cronice;
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente cu paturi de boli cronice;
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de medicină internă, pneumologie, cardiologie, recuperare cardiologică, diabet zaharat, nutriție și boli metabolice, gastroenterologie, recuperare respiratorie.
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de otorinolaringologie (ORL), oftalmologie, chirurgie orală și maxilofacială;
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de recuperare, medicină fizică și balneologie și reumatologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare de recuperare, medicină fizică și balneologie;
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de pediatrie;
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmerii) din cadrul Ministerului Apărării Naționale sau din cadrul Ministerului Afacerilor Interne;
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Centrul de medicină preventivă al Ministerului Apărării Naționale;
16. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmerii) din cadrul Serviciului Român de Informații;
17. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă și sănătate publică a Serviciului Român de Informații;
18. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din compartimente cu paturi postoperator;
19. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de obstetrică-ginecologie;
20. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de nefrologie;
21. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de endocrinologie;
22. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială;
23. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile/cabinetele de expertiză și recuperare a capacității de muncă;
24. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din camera de gardă, inclusiv triajul pacienților;
25. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din farmaciile cu circuit închis pentru activitatea de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice;
26. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă din cadrul Centrului Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu și Medicină Preventivă din subordinea Academiei Române;

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



77 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Pop

- 27.** personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de geriatrie și gerontologie;
- 28.** personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de alergologie și imunologie clinică și medicina muncii.

B. 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 de specialitate medico-sanitar 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 din farmaciile cu circuit închis aflate în unitățile sanitare care derulează programe naționale de sănătate.

C. Spor de la 5% până la 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate, cu excepția ambulatoriilor de stomatologie și a cabinetelor medicale de specialitate care au fost nominalizate în alte anexe;
2. asistenții medicali comunitari și mediatorii sanitari.

D. Spor de până la 5% din salariul de bază:

- personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitalele de urgență.

Nivelul sporurilor în cadrul procentelor stabilite în prezenta anexă, pe categorii de personal și locuri de muncă, se stabilește de conducerea unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate semnatare ale prezentului contractului colectiv de muncă și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art. 3. În situația în care unele categorii de personal, datorită specificului activității, își desfășoară activitatea în locuri de muncă care se regăsesc în una sau mai multe grupe, vor beneficia de un singur spor aferent fiecărei grupe, și anume de cel mai mare.

Art. 4. În situația în care unele categorii de personal, datorită specificului activității, își desfășoară activitatea în locuri de muncă care 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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



78 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



[Signature]

avizează de inspectoratele teritoriale de muncă, 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.

(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 celealte 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 1-8 (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.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



79 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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 1-8, 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 1-8 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 1-8, 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 efectuarii acestuia se face de către șeful fiecărui compartiment (secție, laborator, formație de lucru, serviciu, birou etc.).

Art. 14. Quantumul sporului se stabilește prin aplicarea aceleiași cotei procentuale asupra salariului de bază în luna respectivă, tuturor salariaților corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în anexele 1-8

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 contractului colectiv de muncă.

Art. 16. Sporurile prevăzute în anexele 1-8 , se plătesc cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contractului 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.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



80 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ANEXA 5

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

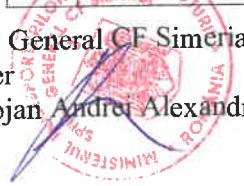
A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomică patologică și în medicina legală, în activitățile de prosectoră, săli de disecție și morgi - 6 ore/zi
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imaginistică 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 anatomică patologică, morgi, prosectori, 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, dezinsecție, dezinfecție	1/2 l apă minerală/zi/persoană
5.	Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare	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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



81 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Niculae



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

CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:

- a) dezinfecție, dezinsecție, deratizare;
- b) crematoriul din unități sanitare;
- c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsichiatrie și copii debili mintali;
- d) spălarea manuală, călcatul manual al confețiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presă;
- 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 cabinele de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.

4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinele 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.

CAPITOLUL 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.

2. Personalul care lucrează în:

- a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile
- b) ergoterapie 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 cabinele de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



82 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



[Signature]

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.

CAPITOLUL 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparatului 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, activitatea 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 care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.
7. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul deoperator și blocul de nașteri.

CAPITOLUL 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 confectionează, prin suflare, aparatura 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 cabinele de consultații de psihiatrie și neuropsichiatrie.
8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator și blocul de nașteri.

CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

Spitalul General CF Simeria
Manager Dr.Bolojan Andrei Alexandru

83 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte Popovici Adrian Nicolae





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 salupe de ambulanță, pentru asigurarea asistenței medicale de urgență, transport sanitar în teren, precum și operatorii – registratorii de urgență.
7. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de ingrijiri paliative.

CAPITOLUL 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar

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

CAPITOLUL 7

Se 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.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



84 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



SALARIILE DE BAZA , TRANSELE DE VECHIME ÎN MUNCĂ, GRADATIILE

I. Salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în anexa II – Familia ocupațională de funcții bugetare sănătate și asistență socială din Legea-cadru nr.153/2017, cu modificările și completările ulterioare. CU EXCEPTIA FUNCȚIILOR APARTINÂND PERSONALULUI TESA, ADMINISTRATIV ȘI DE DESERVIRE care se încadrează în Anexa VIII.

1. Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade și gradatii
2. Salariile de bază prevăzute în anexele I-VIII din legea-cadru pentru funcțiile de execuție sunt la gradatia 0
3. Fiecarei funcții, fiecarui grad/treapta profesională prevăzute în anexă, îi corespund cele 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în munca.
4. Tranșele de vechime în munca, în funcție de care se acordă cele 5 gradații precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora calculate la salariul de bază avut la data indeplinirii condițiilor de trecere în gradatice și incluse în aceasta, sunt următoarele:
 - gradația 1 - de la 3 la 5 ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzute în anexele la prezenta lege cu cota procentuala 7,5%, rezultând noul salariu de bază
 - gradația 2 - de la 5 la 10 ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzute în anexele la prezenta lege cu cota procentuala 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 3 - de la 10 la 15 ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzute în anexele la prezenta lege cu cota procentuala 5%, rezultând noul salariu de bază
 - gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzute în anexele la prezenta lege cu cota procentuala 2,5%, rezultând noul salariu de bază
 - gradația 5 - peste 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzute în anexele la prezenta lege cu cota procentuala 2,5%, rezultând noul salariu de bază
5. Gradația obținută se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în munca.
6. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în munca, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.
7. Pentru personalul nou încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin.(4) corespunzător gradației deținute.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



85 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Vops

ANEXA 8

PROCEDURA CERCETĂRII DISCIPLINARE PREALABILE ȘI FIŞA DE ATRIBUȚII ȘI NORMATIVE DE PERSONAL

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

A. Procedura cercetării disciplinare prealabilă 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 cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisie de cercetare disciplinară prealabilă. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă, împreună cu copia după actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul. 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. Reprezentantul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.
5. După prima audiere comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor 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 apărările în favoarea sa și să ofere persoanei imputernicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



86 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



fie asistat ori reprezentat, la cererea sa , de către un avocat sau/și de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

11. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o 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 personalului 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 și completările 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.

Spitalul General CF Simeria
Manager Dr.Bolojan Andrei Alexandru



87 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE

- încăltăminte - 1/an
- pantaloni - 3/an
- fuste - 3/an
- bluze - 3/an
- halate de molton - sistem pavilionar
- halate doc - 1/an
- salopete doc - 1/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 deșeuri medicale
- personalului de la rampa de gunoi
- personalului de curățenie

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



88 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



**PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE SANSE ȘI
INTERZICEREA DISCRIMINĂRII, A VICTIMIZĂRII ȘI A
TRATAMENTELOR NEFAVORABILE**

ART. 1.

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

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

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, intemeiată pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



89 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



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

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

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

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

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.

(11) În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înațează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezența lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

Secțiunea I

Hărțuirea sexuală

ART. 2.

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



90 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ART. 3.

- a)** Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;
- b)** Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;
- c)** Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

ART. 4.

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

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

ART. 6.

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

ART. 7.

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

ART. 8.

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

ART. 9.

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

ART. 10.

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

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



91 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



ART. 11.

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

ART. 12.

Orice fel de represalii, în urma unei plângerii 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.

ART. 13.

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

ART. 14.

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

Secțiunea II **Hărțuirea morală**

ART. 15

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

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

(2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

(3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

ART. 16.

(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



92 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



(2) Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

ART. 17.

(1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

ART. 18.

(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

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

ART. 19.

(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinate de stres și epuizare fizică angajatorii evaluatează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluării prevăzute la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

Secțiunea III

Prevenirea discriminării

1. Uniunea sindicală desemnează în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unitățile sanitare, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



93 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



2. Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.
3. Opinia reprezentanților sindicali din unități cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr.202/2002.
4. Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminații să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.
5. Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

ANEXA 11

PROCEDURA PRIVIND PROTECȚIA SALARIAȚILOR DIN SĂNĂTATE ÎMPOTRIVA AGRESIUNILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

1. Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător
2. a) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime
 - b) Plangerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat sau împreună
 - c) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat
3. Pentru a asigura protecția salariaților, comitetele de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unităților au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor
4. Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protective se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.
5. a) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere
 - b) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



94 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



Bolojan

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

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

b) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la punctul 6(a), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani .

c) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la punctul 6(a) aflate în exercițiul funcțiunii ori fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 3 ani la 12 ani.

ANEXA 12

ARMONIZAREA VIETII PROFESIONALE CU VIAȚA PERSONALĂ

ART. 1. - Absențele motivate recuperate

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

ART. 2. - Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompenstate cu timp liber corespunzător

(1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau nocompenstate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.

(2) Existenza orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.

ART. 3. - Concediul de odihnă neefectuat

(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



95 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae



(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anterioiri aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

ART. 4. - Concediul de îngrijitor

(1) Angajatorul are obligația acordării condecorului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiesc în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Concediul de îngrijitor este condecorul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiesc în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata condecorului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de condecorul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada condecorului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea condecorului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiesc în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

Spitalul General CF Simeria
Manager
Dr.Bolojan Andrei Alexandru



96 Sindicatul Liber din Spitalul General CF Simeria
Președinte
Popovici Adrian Nicolae

