



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ MARAMUREȘ

Nr. înregistrare 5307/CCMMRM/05.04.2023
C.C.M. 58/ 05.04.2023

Către: SPITALUL ORĂȘENESC VIȘEU DE SUS
Vișeu de Sus, Str. 22 Decembrie, nr. 1; CUI: 3694950

Referitor: CCM valabil în perioada 05.04.2023 -05.04.2025

Urmare a cererii dumneavoastră nr.5307/31.03.2023 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între SPITALUL ORĂȘENESC VIȘEU DE SUS și reprezentanții salariaților SINDICATUL SANITAS DIN CADRU SPITALULUI ORĂȘENESC VIȘEU DE SUS vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Maramureș la nr. 58 din data de 05.04.2023.

Dragoș NĂCUȚĂ
Inspector Șef



Doina BUTEAN
Inspector Șef Adjunct, Relații de Muncă

Întocmit,
Mariana MOLDOVAN
Inspector de muncă

Str. George Coșbuc, nr. 50, Baia Mare, Maramureș, Tel.: +4 0262 21 88 71; fax: +4 0262 21 88 51
E-mail: itmmaramures@itmmaramures.ro

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



**Spitalul Orăşenesc
Vişeu de Sus**

Strada 22 Decembrie 1989, Nr. 1,
435700, Vişeu de Sus, Maramureş
Tel. +4 0262 352 400 • Fax +4 0262
352 400
Cod Fiscal 3694950 •
secretariat@spitalviseu.ro •
www.spitalviseu.ro
Operator de date cu caracter personal
numărul 921



Nr.. 1353 / 29.03.2023



**Către,
Inspectoratul Teritorial de Munca Maramures**

Subscrisa Spitalul Orasenesc Viseu de Sus, cu sediul în Viseu de Sus, str.22 Decembrie, nr.1,jud. Maramures, nr. telefon 0262-352400 depunem în vederea înregistrării contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul societatii, pentru anii 2023-2024 care conține un număr de 70 pagini și care se va aplica de la data de la data inregistrarii la ITM Maramures.

În vederea înregistrării contractului colectiv de muncă, prezentăm mai jos datele de identificare a angajatorului :

CUI 3694950

Obiectul principal de activitate –Activitati de asistenta spitaliceasca ,CAEN 8610, fiind aplicabil contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior sector de negociere-ramura sanatate si asistenta sociala.

Natura capitalului: de stat.

Numărul total de salariați ai unității 384 din care sindicalisti 255 si nesindicalisti 129. Durata contractului colectiv de munca este de 24 luni.

Salariul minim negociat la nivel de unitate :-3000 lei.

Numar minim de zile de concediu de odihna: 20 zile.

Precizăm că la nivelul unității Spitalului Orasenesc Viseu de Sus nu a fost încheiat contract colectiv de muncă.

De asemenea , mentionam ca la nivelul unității este reprezentativ Sindicatul SANITAS care este afiliat Uniunii Judetene SANITAS Maramures.

Partile indreptatite la negocierea contractului colectiv de munca sunt:

Din partea angajatorului –MANAGER –jr. Vlad Cristian

Din partea salariatilor: Nasui Ioan presedinte SANITAS Viseu de Sus si Simon

Ioan –vicepresedinte.

Menționăm că la negocierea contractului colectiv de muncă depus în vederea înregistrării au fost respectate toate clauzele contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul superior.

Anexăm alăturat următoarea documentație:

- contractul colectiv de muncă în 3 exemplare: (semnat de părțile contractante și ștampilat pe fiecare pagină) / actul adițional
- împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
 - dovada dobandirii personalitatii juridice
 - dovada reprezentativității
 - dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
 - procesele verbale de negociere a contractului colectiv de muncă/actului adițional în 3 exemplare;

Manager Spital Orășenesc Viseu de Sus
Jr. Vlad Cristian



Sindicatul SANITAS Viseu de Sus
Nasui Ioan –presedinte

Simon Ioan - vicepresedinte





**Spitalul Orășenesc
Vișeu de Sus**

Strada 22 Decembrie 1989, Nr. 1, 435700, Vișeu de Sus, Maramureș

Tel. +4 0262 352 400 • Fax +4 0262 352 400

Cod Fiscal 3694950 • secretariat@spitalviseu.ro • www.spitalviseu.ro

Operator de date cu caracter personal numărul 921



NR. 1352 / 29.03.2023

PROCES- VERBAL AI REUNIUNII A TREIA (FINALE) A NEGOCIERII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE

Incheiat azi 29.03.2023 cu ocazia desfasurarii a treia (finale) reuniuni de negociere a Contractului colectiv de munca la nivel de unitate. Partile sunt reprezentate astfel:

- din partea angajatorului - DL JR VLAD CRISTIAN, MANAGER
- din partea sindicatului Sanitas Viseu de Sus- presedinte - DL JR NASUI IOAN si vicepresedintele - DL ASISTENT MEDICAL SIMON IOAN.

Presedintele organizatiei sindicale a dat citire din nou proiectului de Contract colectiv de munca la nivel de unitate. Intrucat nu s-au inregistrat divergente partile sunt de acord sa incheie azi negocierea fara alte sedinte ulterioare.

Semneaza din partea angajatorului - JR Vlad Cristian, manager



din partea organizatiei sindicale DL NASUI IOAN-
presedinte _____

si DL AS. SIMON IOAN,
vicepresedinte _____





**Spitalul Orășenesc
Vișeu de Sus**

Strada 22 Decembrie 1989, Nr. 1, 435700, Vișeu de Sus, Maramureș

Tel. +4 0262 352 400 • Fax +4 0262 352 400

Cod Fiscal 3694950 • secretariat@spitalviseu.ro • www.spitalviseu.ro

Operator de date cu caracter personal numărul 921



NR. 873 / 01.03.2023

**PROCES- VERBAL AI REUNIUNII A DOUA A NEGOCIERII
CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE**

Incheiat azi 01.03.2023 cu ocazia desfasurarii a doua reuniuni de negociere a Contractului colectiv de munca la nivel de unitate. Partile sunt reprezentate astfel:

- din partea angajatorului - DL JR VLAD CRISTIAN, MANAGER
- din partea sindicatului Sanitas Vișeu de Sus- presedinte - DL JR NASUI IOAN si vicepresedintele - DL ASISTENT MEDICAL SIMON IOAN.

Presedintele organizatiei sindicale a dat citire proiectului de Contract colectiv de munca la nivel de unitate. S-au purtat discutii pe marginea prevederilor esentiale (principii, titluri, capitole si anexe), partile cazand de acord asupra celor stipulate in clauzele contractuale.

Semneaza din partea angajatorului - JR Vlad Cristian, manager

din partea organizatiei sindicale DL NASUI IOAN-
presedinte _____

si DL AS. SIMON IOAN,
vicepresedinte _____





**Spitalul Orășenesc
Vișeu de Sus**

Strada 22 Decembrie 1989, Nr. 1, 435700, Vișeu de Sus, Maramureș

Tel. +4 0262 352 400 • Fax +4 0262 352 400

Cod Fiscal 3694950 • secretariat@spitalviseu.ro • www.spitalviseu.ro

Operator de date cu caracter personal numărul 921



NR. 620 / 13.02.2023

PROCES- VERBAL AL PRIMEI REUNIUNI A NEGOCIERII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE

Incheiat azi 13.02.2023 cu ocazia desfasurarii primei reuniuni de negociere a Contractului colectiv de munca la nivel de unitate. Partile sunt reprezentate astfel:

- din partea angajatorului - DL JR VLAD CRISTIAN, MANAGER
- din partea sindicatului Sanitas Viseu de Sus- presedinte - DL JR NASUI IOAN si vicepresedintele - DL ASISTENT MEDICAL SIMON IOAN.

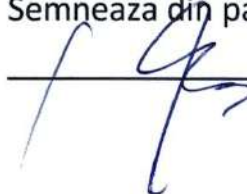
Partile consemneaza informatii referitoare la :

- componenta nominala a echipelor de negociere pentru fiecare parte in baza unor imputerniciri scrise;
- nominalizarea persoanelor mandatate sa semneze contractul colectiv de munca ;
- durata maxima a negocierilor –maxim 45 de zile
- locul si calendarul reuniunilor-sala de raport din directunea spitalului la date de 01.03.2023 si 29.03.2023
- dovada reprezentativitatii - sentinta civila a Judecatoriei Viseu de Sus nr.720/2020
- dovada convocarii partilor la negociere;
- existența dovezii personalității juridice a sindicatului SANITAS-sentinta civila a Judecatoriei Viseu de Sus nr. 275/2016

Managerul Spitalului , pe de o parte si presedintele Sindicatului Sanitas Viseu de Sus pe de alta parte, sunt persoanele mandatate sa semneze Contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

Se anexeaza prezentului proces- verbal dovada convocarii la negociere a Sindicatului Sanitas.

Semneaza din partea angajatorului - JR Vlad Cristian, manager



din partea organizatiei sindicale DL NASUI IOAN-
presedinte _____

si DL AS. SIMON IOAN,
vicepresedinte _____





**Spitalul Orășenesc
Vișeu de Sus**

Strada 22 Decembrie 1989, Nr. 1, 435700, Vișeu
de Sus, Maramureș



Tel. +4 0262 352 400 • Fax +4 0262 352 400

Cod Fiscal 3694950 •

secretariat@spitalviseu.ro • www.spitalviseu.ro

Operator de date cu caracter personal numărul
921

NR. 500 / 06.02.2023

CATRE,

SINDICATUL SANITAS VISEU DE SUS

În temeiul art 98 alin 1 din Legea nr 367/2022, legea dialogului social , prin prezenta se declanșează procedura negocierii colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

În termen de 5 zile calendaristice de la primirea prezentei sunteți convocați la prima reuniune în vederea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

La prima reuniune se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegaților sindicali conform legii și data până la care urmează a îndeplini această obligație. Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegaților sindicali vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

- a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
- b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
- c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/ lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

Tot la prima reuniune se va consemna în procesul- verbal următoarele:

- componenta nominala a echipelor de negociere pentru fiecare parte în baza unor imputerniciri scrise;
- nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă ;
- durata maxima a negocierilor ;
- locul și calendarul reuniunilor;
- dovada reprezentativității;
- dovada convocării partilor la negociere;
- existența dovezii personalității juridice a sindicatului SANITAS;

Data la care se desfășoară prima sedință de negociere reprezintă data la care se considera că negocierile au fost declanșate.

La fiecare sedință de negociere se vor încheia procese- verbale semnate de reprezentanți mandatați ai partilor în care se va consemna conținutul negocierilor.

MANAGER

Jr. Vlad Cristian





Spitalul Orăşenesc
Vişeu de Sus

Strada 22 Decembrie 1989, Nr. 1, 435700, Vişeu de Sus, Maramureş
Tel. +4 0262 352 400 • Fax +4 0262 352 400
Cod Fiscal 3694950 • secretariat@spitalvis.eu.ro • www.spitalvis.eu.ro
Operator de date cu caracter personal numărul 921



LISTA MEMBRII SINDICAT SANITAS MARTIE 2023

Nr. Crt.	Marca	Angajat	CNP	Funcție internă	Loc muncă	Suma reținută	Email
1	1818	AMISCULESEI ILEANA DANIELA	2771019244213	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CRONICI	50	amisculesei.dana@gmail.com
2	2049	ANDRA ILEANA	2790324244246	ASIST. MED. PL	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	44	ileandrapop51@gmail.com
3	1728	ANDRECA CRISTINA BABY	2750606244214	ASIST. MED. PR. PL (UPU/SMURD)	COMP. PRIMIRE URGENTE	71	cristinaandrecu@yahoo.com
4	1921	ANDREICA IOANA CECILIA	2860822125796	INFIRMIERA	MEDICINA INTERNA	39	andrecuioana@gmail.com
5	2074	ANDREICA MARIA	2790804244219	INFIRMIERA	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	36	andreicamaria20@gmail.com
6	1916	ANDREICA MARIA GABRIELA	2790726244211	INFIRMIERA	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	37	andreicagabi7@gmail.com
7	2111	APARASCHIVEI ROMANA DOINA	2650226244214	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CRONICI	47	
8	1984	APOSTOL FLORIN IOAN	1891017243823	REF I S	BIROU DRG	46	apostol_florin2002@yahoo.com
9	1955	ARDELEAN VASILE	1900823243829	ASIST. MED. PL	A.T.I.	62	ardeleanv90@yahoo.com
10	2098	BARSAN IULIANA	2920919243856	Referent II M	SERV. MEDICALE	36	barsan.iulia19@yahoo.com
11	1963	BENNIS YOUSSEF	7901027120019	MEDIC SPECIALIST	LAB. ANALIZE MEDICALE	109	youssef.bennis@hotmail.fr
12	1775	BERCHES IOANA	2750509244261	ASIST. MED. PR. PL	CHIRURGIE GENERALĂ	51	berchesioana6@gmail.com
13	1907	BERSAN ANDREA GEORGETA	2900606243820	ASIST. MED. PL	COMP. PRIMIRE URGENTE	62	andreiutza_andreesa30@yahoo.com
14	1999	BEUCA IOAN	1700803244210	ASIST. MED. PR. PL	C.S. POIENI	48	beuca_nelu@yahoo.com
15	1601	BEUCA VASILENA	2720417244253	INGRUITOARE	C.S. POIENI	35	
16	1652	BILAN MARIA	2760206244242	ASIST. MED. PR. PL	C.S. POIENI	48	bilan_vasile@yahoo.com
17	1624	BILASCO ILEANA	2770923244214	ASIST. MED. PR. PL	LAB. ANALIZE MEDICALE	51	bilascoliana@yahoo.com
18	1676	BILICI ADELA NATALIA	2770719244218	ASIST. MED. PR. PL	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	66	nasuladela@yahoo.com
19	2076	BORA MARIA	2711130244222	INFIRMIERA	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	42	bora.maria1234@gmail.com
20	2050	BORA ONITA	2940715061813	ASIST. MED. PL	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	47	onitabora@yahoo.com
21	1983	BOROTA ARTEMIU GABRIEL	1890203304021	REFERENT II S	SERV. MEDICALE	44	arteborota@gmail.com
22	1832	BOTA CALINA	2751226244238	INFIRMIERA	COMP. PRIMIRE URGENTE	49	daria_ioana1975@yahoo.com



23	2067	BOTA ILEANA	2731221244221	INFIRMIERA	DERMATO-VENEROLOGIE	42	bota.ileana@icloud.com
24	2051	BOTA VICTORIA	2831022243828	AS. MED. S	OBSTETRICA GINECOLOGIE	46	botavictoria1983@gmail.com
25	1760	BOTA VIORICA ADRIANA	2790923244210	ASIST. MED. PR. PL	A.T.I.	71	danabota1979@gmail.com
26	1868	BRAGAU LIVIA CRINA	2890324244031	ASIST. MED. PR. PL (UPU/SMURD)	COMP. PRIMIRE URGENTE	65	utzy.bragau@yahoo.com
27	1930	BRANA ALEXANDRA	2921015243829	ASIST. MED. PL	MEDICINA INTERNA	45	alexandra_grad15@yahoo.com
28	1481	BUMBAR ANA	2650306244214	ASIST. MED. PR. PL	C.S. POIENI	48	vasile.bumbar63@gmail.com
29	1583	BUMBUC ILEANA	2730609244216	ASIST. MED. PR. PL	PEDIATRIE	51	bumbucileana9@gmail.com
30	1869	BUMBUC MARIANA	276111244225	INFIRMIERA	A.T.I.	50	marianabumbuc71@gmail.com
31	2064	BUMBUC VASILE GAVRILA	1890219243825	Brancardier	COMP. PRIMIRE URGENTE	39	vasy_bamby_91@yahoo.com
32	1951	BURDE MARIA	2640730244213	REF I S	COMP. PRIMIRE URGENTE	24	mariaburde@yahoo.com
33	1651	CARPA IRINA	2750330244221	ASIST. MED. PR. PL	C.S. POIENI	48	carpairina908@gmail.com
34	1237	CHESA CRINU VASILE	1690720244225	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CRONICI	51	chesacrinu1@gmail.com
35	1633	CHESA MARIA LIVIA	2770529244240	ASIST. MED. PR. PL (UPU/SMURD)	COMP. PRIMIRE URGENTE	71	chesalivia@yahoo.com
36	1905	CHESA PALAGUTA	2761018244220	INFIRMIERA	COMP. CRONICI	39	chesapalaguta1@gmail.com
37	1861	CHINDRIS FLOAREA IULIANA	2840414243838	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CRONICI	45	chindris_luliana@yahoo.com
38	1637	CHIS ILEANA	2760619244259	ASIST. MED. PR. PL	A.T.I.	71	ileanachis60@gmail.com
39	1882	CHOUKRI ABOU MOHAMED	7590101240021	MEDIC SPECIALIST	CHIRURGIE GENERALA	114	ch59abou@gmail.com
40	952	CINAR MARIANA	2650314242539	ASIST. MED. PR. PL	C.S. POIENI	48	marianacinar65@gmail.com
41	1859	CIOLPAN CARMEN MARIA	2890813243822	ASIST. MED. PR. PL	OBSTETRICA GINECOLOGIE	51	carmen_danci@yahoo.ro
42	1977	CIOLPAN COSMINA	2940617243821	INGRUITOARE	DISPENSAR TBC	41	ciolpi.cosmina@icloud.com
43	1756	CIONTOS ANUTA	2810726243253	ASIST. MED. PR. PL	BLOC ALIMENTAR	57	anutaciontos81@gmail.com
44	1786	CIUBAN ILEANA	2761214244219	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	50	ileanaciuban@yahoo.com
45	2046	CIUBAN MARIA	2730518244223	INFIRMIERA	COMP. CRONICI	42	maraciuban@yahoo.com
46	2101	CIUBAN SIMINA OANA	6000105244047	REGISTRATOR MEDICAL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	30	siminaciuban12@gmail.com
47	1922	COMAN ANA MARIA	2880930243820	INFIRMIERA	CHIRURGIE GENERALA	34	marianacomana453@gmail.com
48	1560	COMAN CARMEN SIMONA	2720809244215	CONS. JUR. I A	SERVICIUL RUNOSI	58	carmen_bumbuc@yahoo.com
49	761	COMAN DANIELA	2631221244215	ASIST. MED. PR. PL	CAB. FIZIOTERAPIE	51	danielacom1963@gmail.com
50	1894	COMAN ILEANA	2800228243826	ASIST. MED. PL	MEDICINA INTERNA	48	ileanacomana8043@yahoo.com
51	1910	COMAN ILEANA	2870117243821	INFIRMIERA	COMP. PRIMIRE URGENTE	46	ilenucacomana@yahoo.com
52	1705	COMAN ILUSCA	2781114244221	ASIST. MED. PR. PL	MEDICINA INTERNA	51	alinacomana716@yahoo.com

53	1998	COMAN IULIANA ALINA	2880319243822	ASIST. MED. PL	MEDICINA INTERNA	38	iulianaalinacoman@yahoo.com
54	1571	COMAN MARIA II	2740404244221	ASIST. MED. PR. PL	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	55	mariacoman3285@gmail.com
55	1957	COMAN MARIANA	2760705062960	INFIRMIERĂ	COMP. PRIMIRE URGENTE	44	comanmariana2222@gmail.com
56	1439	COMAN MONICA	2750906244223	ASIST. MED. PR. PL	PEDIATRIE	51	monica_com22@yahoo.com
57	1918	COSA ILUSCA	2770608244224	INFIRMIERĂ	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	41	clisca33@gmail.com
58	2018	COSTEA ALINA DANIELA	2970725244055	ASIST. MED. PL	LAB. RADIOLOGIE SI IMAGISTICA	43	alinaa177@gmail.com
59	2078	COVACIU OANA COSMINA	2930615243844	INFIRMIERĂ	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	36	oanacosmina59@gmail.com
60	1849	COZNEAC IULIANA LACRIMOARA	2800922243851	ASIST. MED. PR. PL	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	54	cozneac@yahoo.ro
61	1699	COZNEAC LUCRETIA VIORICA	2690814244234	ASIST. MED. PR. PL	PEDIATRIE	51	cozneac.lucetia@yahoo.com
62	1667	CSILLIK ANDREA	2730117240034	MEDIC PRIMAR	DERMATO-VENEROLOGIE	143	csillika@yahoo.com
63	1734	CSIN IOANA	2801214243820	ASIST. MED. PR. PL	C.S. POIENI	47	
64	1458	CSOLPAN NASTACA	2730415244231	ASIST. MED. PR. PL	MEDICINA INTERNA	51	nastacacsolpan@yahoo.com
65	1778	CURAC VASILENA	2650525244239	INGRUITOARE	C.S. POIENI	34	curacvasilena2@gmail.com
66	1429	DANCIU IOAN	1650115244210	ASIST. MED. PR. PL	LAB. RADIOLOGIE SI IMAGISTICA	64	danciunelu1965@gmail.com
67	1965	DOBOZI ANA	2740510244211	INGRUITOARE	PEDIATRIE	31	anadobozi@gmail.com
68	1815	DOLCA GABRIELA MARTA	2731022244241	ASIST. MED. PR. PL	CHIRURGIE GENERALA	51	gabrieladolca30@gmail.com
69	1639	DUNCA MARIA	2760830241660	ASIST. MED. PR. PL (UPL/SMURD)	COMP. PRIMIRE URGENTE	71	mdunca2009@yahoo.com
70	1456	DUNCA MARIA GABRIELA	2730328244264	ASIST. MED. PR. PL	GINECOLOGIE	47	maria gabriela.dunca@yahoo.com
71	1247	DUNCA MARIOARA	2720601244216	ASIST. MED. PR. PL	COMP. NEONATOLOGIE	55	marioaradunca@yahoo.com
72	1853	DUNCA SIMONA MARILENA	2780731244231	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	51	duncasimona78@yahoo.com
73	1903	FARIMA SIMONA LIVIA	2761219244212	INGRUITOARE	A.T.I.	44	simonaliviafarima@gmail.com
74	1729	FILIP MIHAI	1691003080011	MEDIC PRIMAR	C.S. POIENI	64	mihaifilip20@yahoo.com
75	2080	FRASIN MARIANA ALIS	2781012244212	INFIRMIERĂ	COMP. PRIMIRE URGENTE	42	frasinmarianaalis@gmail.com
76	2047	GALBEN ANUTA	2810202243827	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	45	anutagb1981@gmail.com
77	866	GALBEN ILUSCA	2641102244238	ASIST. MED. PR. PL	COMP. NEONATOLOGIE	55	iliscagalben@gmail.com
78	1389	GERCZUI ANDREI	1700312244215	PAZNIC I	T	32	iocgerczui@gmail.com
79	1635	GHEORGHE ANCA MARIA	2770601244241	ASIST. MED. PR. PL	A.T.I.	72	ancagheorghe25@gmail.com
80	1982	GOGU MARIOARA	2790504244250	ASIST. MED. PL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	49	marioaragogu79@gmail.com
81	1934	GRAD ANISOARA	2930729243828	MUNCITOR III	BLOC ALIMENTAR	32	anisoaragrad77@gmail.com
82	1913	GRAD GEORGIANA ALEXANDRA	2950321243836	INFIRMIERĂ	COMP. PRIMIRE URGENTE	45	alexandragrad95@gmail.com



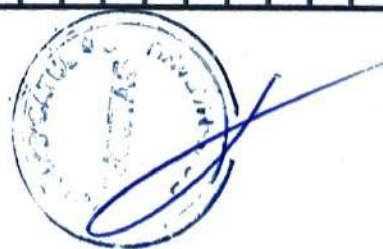
83	1865	GRAD ILEANA DANIELA	2770201244212	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CRONICI	49	igrad218@yahoo.com
84	2081	GRAD IOANA	2721214241632	INGRUITOARE	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	33	gradiana72@yahoo.com
85	1997	GREC ANGELA	2731208244211	ASIST. MED. PL	LAB. ANALIZE MEDICALE	43	angelagrecangela@gmail.com
86	697	GRIGORE MIRCEA	1570902244216	MERCEOLOG IA	SERV. APROVIZIONARE	43	mirceagrignore57@yahoo.com
87	1812	HAISAN ANA ILEANA	2720208244210	INFIRMIERA	MEDICINA INTERNA	41	haisanileana@yahoo.com
88	1484	HANTIG MARIA	2690502244216	ASIST. MED. PR. PL	C.S. POIENI	48	
89	1730	HAPCA ALIANA MARIA	2781017244224	AS. MED. PR. SSD	LAB. ANALIZE MEDICALE	51	hapcaailiana@gmail.com
90	2002	HAPCA DANA ALEXANDRA	2920127243822	ASIST. MED. PL	COMP. OFTALMOLOGIE	39	hapcadana@gmail.com
91	1724	HAPCA ILISCA	2730106244211	INFIRMIERA	COMP. CRONICI	41	
92	2027	HAPCA ROXANA OANA	2890108243825	ASIST. MED. PL	CHIRURGIE GENERALA	48	roxy_andreica@yahoo.com
93	1935	HOJDA ANCA MARIA	2851130243836	ASIST. MED. PR. S	PEDIATRIE	50	ancahojda0@gmail.com
94	2052	HORI NITUCA ALINA	2950513244034	ASIST. MED. PL	COMP. PRIMIRE URGENTE	56	alinahorj1995@gmail.com
95	2082	HUBEL LOREDANA MARIA	2740128244230	INFIRMIERA	OBSTETRICIA GINECOLOGIE	42	loredanahubel@yahoo.com
96	1586	IUGA ADRIANA	2760514244219	ASIST. MED. PR. PL	FARMACIE	42	iugaadriana04@gmail.com
97	1623	IUGA MARIA	2730829244230	ASIST. MED. PR. PL	OBSTETRICIA GINECOLOGIE	55	iugamaria592@gmail.com
98	2053	IUGA OANA	2840729243838	ASIST. MED. PL	PEDIATRIE	45	oanaiuga10@icloud.com
99	863	IURA MARISCA FLOARE	2670224244215	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	51	iuramarisca@yahoo.com
100	1675	IUSCU ADRIANA CRISTINA	2780918244245	ASIST. MED. PL	DISPENSAR TBC	74	adrianaiuscu@yahoo.com
101	2083	IVANIC MARIA	2870315243831	INGRUITOARE	COMP. CRONICI	33	ivanicmaria838@gmail.com
102	1968	JIGMOND GICU CRISTIAN	1761008244231	MEDIC SPECIALIST	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	121	jigmondgicucristian@gmail.com
103	2003	KELLERMAN IOHAN EMANUEL	1951221244032	BIOLOG	LAB. ANALIZE MEDICALE	50	iohan.kellerman@gmail.com
104	1841	KOVACS IRINA	2770405244210	FARMACIST	FARMACIE	66	irina.iuga@yahoo.com
105	1489	KREITER ILEANA	2620801244217	ASIST. MED. PR. PL	A.T.I.	73	kreiter.ileana6@gmail.com
106	1971	LAJOS EVA EMMA	2731105244234	ASIST. MED. PR. PL	LAB. ANALIZE MEDICALE	51	evatat73@yahoo.com
107	699	LAZU CONSTANTIN	1520313244221	MEDIC PRIMAR	MEDICINA INTERNA	146	vlad_lazu@yahoo.com
108	1976	LAZU ILIE VLAD	1860115243826	MEDIC SPECIALIST	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	104	vlad_lazu@yahoo.com
109	2069	LEORDEAN ILEANA	2790420244230	INFIRMIERA	PEDIATRIE	36	leordeanileana49@gmail.com
110	1732	MARCOVENSCHI MARIA	2670628244229	INFIRMIERA	PEDIATRIE	42	mariamarcovinschi@gmail.com
111	2085	MARINCAT MARIA	2750619244234	INGRUITOARE	PEDIATRIE	35	marincatvasile74@gmail.com
112	1831	MARIS ANA MARIA	2770109272649	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	50	marisana322@gmail.com

113	1703	MARIS MARIANA	2801221243836	ASIST.MED.PR.PL	A.T.I.	71	maris.mariana@yahoo.com
114	787	MARTINIUC ILEANA	2641109244229	ASIST.MED.PR.PL	PEDIATRIE	51	ileanamartiniuc94@gmail.com
115	1923	MASZNICA IRINA	2800930242268	INFIRMIERA	CHIRURGIE GENERALA	36	kerchiefshock3@yahoo.com
116	1165	MAYER LUDOVIC	1670726244241	ECON.SPECIALIA	SERV.APROVIZIONARE	69	mayerludovic@yahoo.com
117	1830	MEZENIUC ILEANA	2770222244232	INFIRMIERA	MEDICINA INTERNA	47	mezeniucileana77@gmail.com
118	1542	MICULAICIUC IBOIKO LUCICA	2671213244226	MUNCITOR III	C.S.POIENI	35	lucamiculaiciuc631@gmail.com
119	1891	MIHAELA BOGDAN ALEXANDRU	1881225046204	MEDIC SPECIALIST	COMP. OFTALMOLOGIE	109	bogdan_mihaila_ng@yahoo.com
120	1554	MIHALI ADRIANA	2740828244211	ASIST.MED.PR.PL	PEDIATRIE	51	adrianamihali55@gmail.com
121	1704	MUJ IUSCO MARIA	2770101244227	ASIST.MED.PR.PL	A.T.I.	72	mary_yusco@yahoo.com
122	1899	MUJ IUSCO VASILE	1750118244241	MUNCITOR III	DESERV.POST.FIXE ATEL.MECANIC	36	mujiuscovasile@gmail.com
123	1956	NAN MARIA	2791101244259	ASIST.MED.PL	COMP. CRONICI	46	marianan445@yahoo.com
124	1946	NASUI ALEXANDRA IOANA	2910513013911	MEDIC SPECIALIST	COMP. OFTALMOLOGIE	104	pandora4@yahoo.com
125	1464	NASUI ANA MARIA	2751226244221	ASIST.MED.PR.PL	A.T.I.	90	nasui.anca@yahoo.com
126	1858	NASUI ANISOARA	2781107244214	ASIST.MED.PR.PL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	49	anisoaraa840@gmail.com
127	1834	NASUI ILEANA	2780409244228	ASIST.MED.PL	COMP. CRONICI	49	nina_nasui@yahoo.com
128	1766	NASUI IOAN	1801022243821	ASIST.MED.PR.PL	LAB.RADIOLOGIE SI IMAGISTICA	52	nasui.ioan1980@yahoo.com
129	1366	NASUI IOAN NICOARA	1740206244211	CONS. JUR. I A	SERVICIUL RUNOSI	69	ioanasui@yahoo.com
130	1924	NASUI IOANA	2890105243827	ASIST.MED.PR.PL	CHIRURGIE GENERALA	46	ioanabilt@yahoo.ro
131	1709	NASUI IRINA NITA	2780216241636	ASIST.MED.PR.PL	DERMATO-VENEROLOGIE	58	irinanasui@yahoo.co.uk
132	1625	NASUI MARIA	2761006244211	ASIST.MED.PR.PL	MEDICINA INTERNA	61	nasui_maria@yahoo.com
133	1708	NASUI MARIA	2810128243839	ASIST.MED.PR.PL	PEDIATRIE	17	nasuimaria010@gmail.com
134	1642	NASUI MARIANA	2780302244217	ASIST.MED.PR.PL	FARMACIE	42	nasuimariana1978@gmail.com
135	2065	NASUI STEFAN	1930827243824	Brancardier	COMP. PRIMIRE URGENTE	39	nasuistefan5@gmail.com
136	1862	NASUI VASILE ALIN	1880522243859	ASIST.MED.PL	LAB.RADIOLOGIE SI IMAGISTICA	50	nasualalin88@gmail.com
137	2070	NICORICI DOCA JUJA	2780625244225	INFIRMIERA	COMP. CRONICI	36	nicoricidoca@gmail.com
138	1967	NISTOR ILEANA	2760804244214	ASIST.MED.PR.PL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	51	nistorileana76@yahoo.com
139	2021	NISTOR MARIA	2950527244030	ASIST.MED.PL	O.R.L	38	miministor95@gmail.com
140	1593	NOTINGHER MARIA	2760912244242	ASIST.MED.PR.PL	CHIRURGIE GENERALA	47	mianothingher.1976@yahoo.com
141	1900	NOTINGHER MIHAELA	2731103244212	ASIST.MED.PL	PEDIATRIE	48	notingher.mihaela@gmail.com
142	1656	OPREA NICOLAE	1581007244224	MEDIC PRIMAR	OBSTETRICA GINECOLOGIE	159	dropreanicolae@yahoo.com

143	1752	PALCUS ILEANA	2680217244216	ASIST. MED. PR. PL	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	55	palcusileana6@gmail.com
144	1911	PASCU ANAMARIA NASTUTA	2900504243821	INFIRMIERA	MEDICINA INTERNA	39	pascuanamaria5@gmail.com
145	1816	PASCU ANUTA	2711015244248	INFIRMIERA	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	42	anutapascu02@gmail.com
146	1850	PASCU ILISCA	2760710244223	BIOLOG	LAB. ANALIZE MEDICALE	58	pascuillisca@yahoo.com
147	1748	PASLARU ARTUR	17211225062978	MEDIC SPECIALIST	CHIRURGIE GENERALA	119	arturpaslaru@gmail.com
148	2054	PETROVAI ILEANA	2890105243835	AS. MED. S	PEDIATRIE	28	ileanapetrovai3@gmail.com
149	1823	PISLARU VICTORIA	2781207400085	ASIST. MED. PR. PL (UPU/SMURD)	COMP. PRIMIRE URGENTE	71	victoriapaslaru@yahoo.com
150	2095	POP ALEXANDRA IULIANA	2911029243827	CONS. JURIDIC II	SERV. MEDICALE	47	pop.alexandraiuliana91@gmail.c
151	1488	POP ANISOARA	2680921244245	ASIST. MED. PR. PL	MEDICINA INTERNA	51	popanisoara88@gmail.com
152	1897	POP ANISOARA	2860715243838	ASIST. MED. PR. PL	COMP. PRIMIRE URGENTE	60	anipop@ymail.com
153	1185	POP ANUTA	2670417244231	ASIST. MED. PR. PL	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	55	anutapop_1704@yahoo.com
154	1969	POP COMAN MARIA	2920515243826	MUNCITOR IV	BLOC ALIMENTAR	30	mariapopcoman15@gmail.com
155	1794	POP CORNELIA LUCICA	2710410244213	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CRONICI	51	lucicapop50@yahoo.com
156	1524	POP DORINA	2730530244222	ASIST. MED. PR. PL	LAB. RADIOLOGIE SI IMAGISTICA	53	popdorinamaria73@gmail.com
157	1860	POP DORINA	2780927244213	ASIST. MED. PR. PL	DERMATO-VENEROLOGIE	51	dorina.pop094@gmail.com
158	1782	POP FLOARE	2711109244239	INFIRMIERA	A.T.I.	48	gavrila.pop@yahoo.com
159	1808	POP FLOARE	2710714244215	ASIST. MED. PR. PL	COMP. PRIMIRE URGENTE	69	pop.floare71@yahoo.com
160	1909	POP FLOARE	2740924244212	INGRIJITOARE	A.T.I.	45	popfloarea2409@gmail.com
161	2056	POP FLOARE	2710924244226	ASIST. MED. PR. PL	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	54	popfloarea398@gmail.com
162	1620	POP GEORGETA	2741021244220	ASIST. MED. PR. PL	CHIRURGIE GENERALA	51	georgetampop@gmail.com
163	1149	POP GHEORGHE	1530127244219	MEDIC PRIMAR	MEDICINA INTERNA	146	ghe.pop53@yahoo.com
164	1790	POP ILEANA	2820416243853	ASIST. MED. PR. PL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	50	ileanapop164@yahoo.com
165	1928	POP ILEANA	2890307243821	INFIRMIERA	PEDIATRIE	36	popileana13@yahoo.com
166	1864	POP IOAN ALIN	1890107243820	ASIST. MED. PL	LAB. RADIOLOGIE SI IMAGISTICA	50	alin_pop1989@yahoo.com
167	2007	POP IOAN DANUT	1961029243826	ASIST. MED. PL	COMP. PRIMIRE URGENTE	55	ionut.pop93@yahoo.com
168	1863	POP IULIANA LIDIA	2870629243820	ASIST. MED. PR. PL (UPU/SMURD)	COMP. PRIMIRE URGENTE	71	iuliana_lidia_pop@yahoo.com
169	1906	POP MARIA	2841007243829	INFIRMIERA	COMP. PRIMIRE URGENTE	48	mariapop939@gmail.com
170	2057	POP MARIA	2701125244222	ASIST. MED. PL	PEDIATRIE	50	mpop74096@gmail.com
171	1099	POP MARIANA	2691214244225	ASIST. MED. PR. PL	PEDIATRIE	51	popm7919@gmail.com
172	1932	POP MARIOARA	2740504244217	INFIRMIERA	DERMATO-VENEROLOGIE	37	mery.pop74@gmail.com



173	1958	POP MARIOARA	2790929244241	INFIRMIERA	MEDICINA INTERNA	38	popmariora35@gmail.com
174	2071	POP MIHAELA	2770428244236	INFIRMIERA	PEDIATRIE	41	pmihaela681@GMAIL.COM
175	2089	POP MONICA	2801228243843	INFIRMIERA	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	41	monicapop114@gmail.com
176	1795	POP NASTACA	2730620244220	ASIST.MED.PR.PL (UPU/SMURD)	COMP. PRIMIRE URGENTE	71	nastacipop@yahoo.com
177	2055	POP SIMONA	2761024244225	ASIST.MED.PL	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	53	simonapop752@gmail.com
178	1437	POP SIMONA MARIA	2750514244245	ASIST.MED.PR.PL	CHIRURGIE GENERALA	51	simona_pops@yahoo.com
179	1196	POP VIORICA	2700823244221	INFIRMIERA	PEDIATRIE	43	viopop591@gmail.com
180	1105	PORTASE MARIA	2700503244221	ASIST.MED.PR.PL	COMP.CARDIOLOGIE SI DIABET	61	maria_portase@yahoo.com
181	1720	PUICAR MARIOARA	2730207244216	ASIST.MED.PR.PL	COMP. CRONICI	51	puicarmarioara@yahoo.com
182	1717	RAD ILEANA	2680126244223	INFIRMIERA	CHIRURGIE GENERALA	41	lucica_lucica71@yahoo.com
183	1702	RAT CAMELIA	2720107244222	ASIST.MED.PR.PL	COMP. PRIMIRE URGENTE	70	ratcamelia72@yahoo.com
184	1890	RAT ILEANA ADRIANA	2900514244511	MEDIC SPECIALIST	MEDICINA INTERNA	104	adrienutza_mihalca@yahoo.com
185	1915	ROMAN DUMITRITA MIRABELA	2841017071380	INFIRMIERA	CHIRURGIE GENERALA	39	romandumitrita8@gmail.com
186	1895	ROMAN MARIA	2741210244238	ASIST.MED.PL	COMP. CRONICI	45	miroman533@yahoo.com
187	1942	ROMITAN DRAGOS MIHAI	1910321314000	MEDIC SPECIALIST	MEDICINA INTERNA	104	mishulika_21@yahoo.com
188	1690	ROSCA VASILE	1740506244210	ASIST.MED.PR.PL	A.T.I.	71	roscavasil74@yahoo.com
189	1877	RUSNAK RAMONA MARIA	2891111244488	MEDIC SPECIALIST	DISPENSAR TBC	172	ramona_tola@yahoo.com
190	1887	RUSU NICOLAE	1590329400643	MEDIC SPECIALIST	A.T.I.	170	dacilber59@gmail.com
191	1710	SALAGIAN MARIA	2810531243821	ASIST.MED.PR.PL	COMP. PRIMIRE URGENTE	71	utasalagian@yahoo.com
192	1658	SEVERA ANA	2671129244216	SPALATORASA	C.S.POIENI	35	ana_severa@yahoo.com
193	1751	SEVERA MOTREA	2710828244215	INGRIJITOARE	C.S.POIENI	34	motreasevera15@gmail.com
194	2028	SILU MEDI IULIANA	2791002430076	INFIRMIERA	LAB.RADIOLOGIE SI IMAGISTICA	39	medy_silu@yahoo.com
195	1927	SIMIONAS VIORICA	2780913244241	ASIST.MED.PR.PL	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	52	violim78@icloud.com
196	1870	SIMIONCA COSMINA LAURA	2710512060771	MEDIC SPECIALIST	MEDICINA INTERNA	117	laurissima_2001@yahoo.com
197	2092	SIMON IRINA	2780316244231	INFIRMIERA	OBSTETRICĂ GINECOLOGIE	41	Simonirina78@gmail.com
198	1698	SIMON DORINA	2750729244225	ASIST.MED.PR.PL	PEDIATRIE	51	dorinasimon20017@gmail.com
199	1103	SIMON ILUSCA	2700505244225	ASIST.MED.PR.PL	CHIRURGIE GENERALA	49	gigela_simon@yahoo.com
200	1244	SIMON IOAN	1720112244214	ASIST.MED.PR.PL (UPU/SMURD)	COMP. PRIMIRE URGENTE	71	simonion82@gmail.com
201	2073	SIMON MARIA	2810605243838	INFIRMIERA	PEDIATRIE	40	Mariasimonnn81@gmail.com
202	2099	SIMON VIORICA LUMINITA	2880901244036	REFERENT II S	SERV. MEDICALE	45	simon_luminita_01@yahoo.com



203	1817	SINATOVICI NICOLETA VOICHTA	2840427243823	ASIST. MED. PR. PL	PEDIATRIE	49	sinatovicinicoleta@yahoo.com
204	1855	STANCIU GEORGE GABRIEL	1800529243836	REF. I S	SERVICIUL RINOSI	48	gabistanciu080@gmail.com
205	1791	STETCO MARIA ALINA	2831021243841	ASIST. MED. PR. S	CHIRURGIE GENERALA	53	alynaandreica@yahoo.com
206	1716	SZEDJAK VASELENA	2610709244217	INFIRMIERA	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	41	szediakw@gmail.com
207	2059	TICALA COSMINA MARIA ROXANA	2801029125851	ASIST. MED. PL	CHIRURGIE GENERALA	46	ticalacosminamaria@gmail.com
208	1152	TICALA DOINA	2700615244216	ASIST. MED. PR. PL	MEDICINA INTERNA	51	doinaticala@yahoo.com
209	1788	TICALA NASTACA	2731013244230	INFIRMIERA	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	42	marymedy83@gmail.com
210	1741	TIMIS ELEONORA	2680907244259	INFIRMIERA	A.T.I.	49	eonoratimis1968@gmail.com
211	1813	TIMIS FLOAREA	2720624244215	ASIST. MED. PR. PL	LAB. RADIOLOGIE SI IMAGISTICA	52	timisfloarea@icloud.com
212	2035	TIMIS GABRIEL	1860121243820	MEDIC SPECIALIST	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	109	gabi_dfs@yahoo.com
213	1707	TIIVADAR ILISCA	2731030244217	ASIST. MED. PR. PL	OBSTETRICA GINECOLOGIE	55	luliativadar@gmail.com
214	1954	TIIVADAR VIORICA	2800624243821	ASIST. MED. PL	COMP. NEONATOLOGIE	53	pascu_viorica2000@yahoo.com
215	2045	TOMOIAGA MARIA ADRIANA	2920318243835	ASIST. MED. PL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	44	tomoiamariamaria92@gmail.com
216	2032	TOMOIAGA ANAMARIA	2840217245066	AS. MED. S	COMP. PRIMIRE URGENTE	68	anamariatom84@gmail.com
217	1978	TOMOIAGA CALINA	2841030244043	ASIST. MED. PL	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	41	calinatomoia30@gmail.com
218	1638	TOMOIAGA DANA	2760228244222	ASIST. MED. PR. PL	STERILIZARE	47	danatomoia02@gmail.com
219	1973	TOMOIAGA EMILIA	2920613244033	CHIMIST	LAB. ANALIZE MEDICALE	53	emy922001@yahoo.com
220	1854	TOMOIAGA FLORICA	2730611244211	INFIRMIERA	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	40	tomoiaaflorica242@gmail.com
221	2060	TOMOIAGA FLORINA	2770717244247	ASIST. MED. PL	COMP. CRONICI	48	click.click28@yahoo.it
222	1627	TOMOIAGA ILEANA	2770702244213	ASIST. MED. PR. PL	LAB. ANALIZE MEDICALE	51	ileanatomoia02@yahoo.com
223	1979	TOMOIAGA LENUTA	2851120244041	ASIST. MED. PL	CHIRURGIE GENERALA	47	tomlenuseb@gmail.com
224	1711	TOMOIAGA LIVIA	2710803244237	ASIST. MED. PR. PL	BIROU DRG	47	tomoialivia71@yahoo.com
225	1585	TOMOIAGA MARIA	2660125244216	ASIST. MED. PR. PL	DISPENSAR TBC	75	tbcviseu@yahoo.com
226	1725	TOMOIAGA MARIA	2710725244213	ASIST. MED. PR. PL	MEDICINA INTERNA	51	mariaatomoia19@yahoo.com
227	691	TOMOIAGA MARIA	2591016244219	ASIST. MED. PR. PL	COMP. NEONATOLOGIE	55	tomoiamariamaria59@yahoo.com
228	2097	TOMOIAGA OANA ALEXANDRA	2911217243823	Referent II M	SERV. APROVIZIONARE	36	oana_bora2008@yahoo.com
229	1994	TOMOIAGA SIMONA	2900829243835	MEDIC SPECIALIST	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	104	simonatomoia18@yahoo.com
230	1893	TOMUS MIHAI EMANUEL	1881030013658	MEDIC SPECIALIST	O.R.L.	109	mihai.tomus88@gmail.com
231	2110	TUCA ILEANA	2840712243825	ASIST. MED. SSD	COMP. CRONICI	46	pop.lena25@yahoo.com
232	812	TURC FLOARE	2641225244230	ASIST. MED. PR. PL	A.T.I.	78	turc.floare@yahoo.com

233	1761	URDA ANUTA FLORICA	2731124244216	ASIST.MED.PR.PL	MEDICINA INTERNA	51	urdaanuta48@gmail.com
234	1626	URDA MARIOARA	2770103244249	ASIST.MED.PR.PL	A.T.I.	73	urda.marioara3@gmail.com
235	1948	URDAS ADRIAN VASILE	1950101243836	REF. I M ARHIVA	SERVICIUL RUNOSI	36	adrian.urdas@yahoo.com
236	1820	URDAS SONIA CRISTINA	2780821244221	ASIST.MED.PR.PL	FARMACIE	42	soniaurdas01@gmail.com
237	1867	VANCEA ILIE VASILE	1890905243824	ASIST.MED.PR.PL	A.T.I.	68	antiotilia@yahoo.com
238	1848	VANIUREC ALINA IOANA	2840217245058	ASIST.MED.PR.PL	COMP. CRONICI	50	alinavaniurec00@gmail.com
239	1995	VANIUREC ION	1780507244216	ASIST.MED.PL	C.P.I.A.A.M.	46	vanjurecion@yahoo.com
240	1972	VARSTA OANA MARIA	2810116243821	BIOLOG SPECIALIST	LAB. ANALIZE MEDICALE	61	oanasom@yahoo.com
241	1814	VECIUNCA MARIA	2771222244241	INFIRMIERA	C.S. POIENI	39	
242	2025	VEPRECIUC MARIA MIHAELA	2950805243834	ASIST.MED.PL	LAB. RADIOLOGIE SI IMAGISTICA	47	mihaelavepreciuc@yahoo.com
243	1827	VIASU MARIANA	2830224243838	MEDIC PRIMAR	COMP. CARDIOLOGIE SI DIABET	70	marymedy83@yahoo.com
244	1689	VIRVA VIORICA	2780727244216	ASIST.MED.PR.PL (UPU/SMURD)	COMP. PRIMIRE URGENTE	71	viortcavirva@gmail.com
245	1323	VLAD MONICA	2730914244235	ASIST.MED.PR.PL	C.P.I.A.A.M.	74	vladpmonica@yahoo.com
246	826	VLAD MONICA LENUTA	2630111244215	ASIST.MED.PR.PL	MEDICINA INTERNA	51	monicavlad63@gmail.com
247	1986	VLAD SIMION	1890525244048	REFERENT II S	PROTECTIE	42	vladsimion37@yahoo.com
248	1896	VLAD VASILE	1890525244031	REF I S	PROTECTIE	44	vladvasile1989@yahoo.com
249	2039	VLASIN FLORINA ALINA	2860131243836	ASIST.MED.PL	DERMATO-VENEROLOGIE	48	vlasinalina31@yahoo.com
250	1991	VLONGA PACURAR DIANA EMILIA	2860924244039	MEDIC SPECIALIST	PEDIATRIE	109	diana86_umf@yahoo.com
251	1715	VODA VILMA IBOI	2691002244219	ASIST.MED.PR.PL	PEDIATRIE	51	vodavilma@gmail.com
252	1289	VOLOSCIUC VERONICA	2670415244228	ASIST.MED.PR.PL	PEDIATRIE	61	volosciuc_veronica@yahoo.com
253	1660	ZAVOIANU TITI	1750318244239	MUNCITOR I	DESERV. POST. FIXE ATEL MECANIC	41	titi_stelistui1986@yahoo.com
254	1767	ZEMBA ERNEST	1620330244210	MUNCITOR I	DESERV. POST. FIXE ATEL MECANIC	41	zembaidico@yahoo.com
255	1755	ZEMBA ILDICO	2610329244213	REFERENT IA PL	SERVICIUL RUNOSI	42	zembaidico@yahoo.com
TOTAL		GENERAL (255)				14099	

Pagina: 1

MANAG

ER

jr. Vlad
Cristian

DIR. FIN CONTABIL

ec. Oprea Mariana



CONFORM
ORIGINALULUI

ROMÂNIA



JUDECĂTORIA VIȘEU DE SUS
ÎNCHEIEREA CIVILĂ Nr. 720/2020
Ședința Camerei de Consiliu de la 26 Iunie 2020
Completul compus din:
PREȘEDINTE Marius Nicolae Buhai
Grefier Marioara Ulici



Pe rol fiind judecarea cererii formulată de petentul SINDICATUL SANITAS DIN CADRUL SPITALULUI ORĂȘENESC VIȘEU DE SUS, cu sediul în orașul Vișeu de Sus, str. 22 Decembrie, nr.1, jud. Maramureș, prin reprezentant legal Năsui Ioan Nicoară, în calitate de președinte, având ca obiect „constatarea reprezentativității la nivelul unității – Spitalul orășenesc Vișeu de Sus”.

Judecarea cererii s-a dispus fără citarea petentului.

Procedura este completă.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care învederează faptul că, au fost atașate dosarele 4/1990, 1865/336/2012 și 92/336/2016.

Instanța, verificând actele depuse raportat la hotărârile pronunțate în dosarele nr. 4/1990, 1865/336/2012 și 92/336/2016, reține cauza în pronunțare.

INSTANȚA

Prin cererea înregistrată la instanță sub nr. 1104/336/2020, petentul SINDICATUL SANITAS DIN CADRUL SPITALULUI ORĂȘENESC VIȘEU DE SUS, cu sediul în orașul Vișeu de Sus, str. 22 Decembrie, nr.1, jud. Maramureș, prin reprezentant legal Năsui Ioan Nicoară, în calitate de președinte, în temeiul art. 51, art. 52 lit.”c” și art. 21.9 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată privind contractul colectiv de muncă a solicitat a se constata reprezentativitatea la nivelul unității – Spitalul orășenesc Vișeu de Sus.

În motivarea cererii se învederează instanței că sindicatul a luat ființă prin Sentința civilă nr. 4 din 07.03.1990 și are ca membrii cea mai mare parte dintre salariații din unitate.

La această dată Sindicatul Sanitas – Spitalul Orășenesc Vișeu de Sus are un număr de 170 membri cotizanți, din totalul de 318 salariați, adică 53,4%.

Interesul pentru promovarea prezentei cereri este reprezentat de posibilitatea legală de a negocia și încheia contractul colectiv de muncă la nivel de unitate – Spitalul Orășenesc Vișeu de Sus.

În drept au fost invocate prevederile legale în domeniu.

În probațiune au fost atașate următoarele acte: hotărârea judecătorească de înființare și adeverințe cu numărul membrilor de sindicat și numărul de salariați din unitate.

Analizând dosarul cauzei, instanța reține următoarele :

Prin Încheierea nr. 4 din 7.03.1990, pronunțată în dosarul nr. 4/1990 s-a dispus înregistrarea Sindicatului liber din cadrul Spitalului Orășenesc Vișeu de Sus, a cadrelor medii Sanitas, în vederea funcționării ca persoană juridică, care potrivit încheierii din data de 6.05.2004 poartă denumirea de Sindicatul Sanitas.

Ultima modificare cu privire la statutul Sindicatului Sanitas din cadrul Spitalului Orășenesc Vișeu de Sus și a componenței Comitetului de Conducere a avut loc în data de 13.11.2015 conform procesului verbal încheiat cu ocazia Adunării Generale a Membrilor Sindicatului Sanitas din cadrul Spitalului Orășenesc Vișeu de Sus, sens în care instanța a admis cererea modificatoare, prin Încheierea nr. 275 din 1.02.2016, pronunțată în dosarul nr. 92/336/2016.

Astfel, s-a admis **modificarea Statutului Sindicatului Sanitas** din cadrul Spitalului Orăşenesc Vişeu de Sus referitor la **art. 84 pct. a** din Statut, cu următorul conţinut: „structura de conducere a Sindicatului Sanitas Vişeu de Sus va avea următoarea componenţă: un preşedinte, doi vicepreşedinţi, un secretar, un trezorier”.

Totodată s-a admis şi **modificarea componenţei Comitetului de Conducere** al Sindicatului Sanitas din cadrul Spitalului Orăşenesc Vişeu de Sus, după cum urmează:

1. Preşedinte jr. Năsui Ioan CNP1740206244211, posesor al CI seria MM nr. 372082, domiciliat în Vişeu de Jos, nr. 51, judeţul Maramureş

2. Vicepreşedinţi: asist. Şimon Ioan CNP 1720112244214, posesor al CI seria MM nr. 740886, domiciliat în Vişeu de Jos, nr. 1107, judeţul Maramureş şi asist. Iuga Marius Martin CNP1690216244228, posesor al CI seria MM nr. 659923, domiciliat în Vişeu de Sus, str. Republicii, nr. 26/A, judeţul Maramureş,

3. Secretar dl. Stanciu Gabriel CNP1800529243836, posesor al CI seria MM nr. 500369, domiciliat în Vişeu de Sus, str. 22 Decembrie, bl. T19, ap. 11, judeţul Maramureş,

4. Trezorier asist. Iura Marişca Floare CNP 2670224244215, posesoare a CI seria M M nr. 593586, domiciliată în Vişeu de Jos, nr. 225, judeţul Maramureş.

În dovedirea solicitării de constatare a reprezentativităţii la nivelul Spitalului orăşenesc Vişeu de Sus, petentul a depus Adresa nr. 9463/CCMMRM/09.06.2020 eliberată de Inspectoratul Teritorial de Muncă Maramureş; Declaraţia preşedintelui Sanitas Vişeu de Sus, dl. Năsui Ioan- Nicoară, dată pe propria răspundere şi sub consecinţele prev. de art. 326 c.pen., cu privire la falsul în declaraţii şi datată 04.06.2020 din care rezultă că numărul total al membrilor sindicatului este de 170 şi Adeverinţa nr. 1946 din 04.06.2020 a Spitalului Orăşenesc Vişeu de Sus din care reiese că numărul total de angajaţi din unitate este de 318 persoane.

Potrivit art. 51 C lit.”c” din Legea nr. 62/2011 republicată, care reglementează reprezentativitatea la nivel de unitate, numărul de membri ai sindicatului trebuie să reprezinte cel puţin jumătate plus unu din numărul angajaţilor unităţii.

În speţă, raportat la documentele depuse, petentul Sindicatul Sanitas – Spitalul orăşenesc Vişeu de Sus are o reprezentativitate de 53,4 % căruia îi corespunde un număr de 170 membri din totalul de 318 salariaţi.

În consecinţă, fiind îndeplinite condiţiile prevăzute de lege, cererea formulată urmează a fi admisă.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂŞTE**

Admite cererea formulată de petentul SINDICATUL SANITAS DIN CADRUL SPITALULUI ORĂŞENESC VIŞEU DE SUS, cu sediul în oraşul Vişeu de Sus, str. 22 Decembrie, nr.1, jud. Maramureş, prin reprezentant legal Năsui Ioan Nicoară, în calitate de preşedinte şi, în consecinţă

Constată reprezentativitatea SINDICATULUI SANITAS DIN CADRUL SPITALULUI ORĂŞENESC VIŞEU DE SUS la nivelul unităţii, în procent de 53,4% căruia îi corespunde un număr de 170 membri din totalul de 318 salariaţi.

Executorie,

Cu drept de apel în 15 zile de la comunicare.

Data în Camera de Consiliu şi pronunţată în şedinţă publică, azi 26 iunie 2020.

Preşedinte
Marius -Nicolae Buhai

Grefier
Mărioara Ulici

Red.M.N.B.
Dact.M.U./26.06.2020/3 ex.



Cai 11643397

Cod ECLI: ECLI:RO:JDVIS:2016:001.000275
Dosar nr. 1865/336/2012

CONFORM CU
ORIGINALUL

ROMÂNIA

JUDECĂTORIA VIȘEU DE SUS

ÎNCHIEIERE CIVILĂ Nr. 275/2016

Ședința Camerei de Consiliu de la 01 Februarie 2016

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE Mirela Daniela Mândru

Grefier Monica Eva Cărbunar

Pe rol fiind soluționarea cererii formulate de petent SINDICATUL SANITAS DIN CADRUL SPITALULUI ORASENESC VIȘEU DE SUS, având ca obiect efectuare de mențiuni cu privire la schimbarea componenței Comitetului de Conducere al Sindicatului Sanitas din cadrul Spitalului Orasenesc Vișeu de Sus și a modificării art. 84, pct. a din Statut.

La apelul nominal se prezintă în reprezentarea petentei, dl. Iuga Marius Martin, cu împuternicire de reprezentare f. 8.

Procedura este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, care învederează că dosarul nr. 1865/336/2012 și dosarul nr. 4/1990 au fost atașate prezentului dosar.

Instanța, constatând că pricina se află la primul termen de judecată, la care părțile sunt legal citate, în fața primei instanțe, în temeiul art. 528 C.pr.civ. procedează din oficiu la verificarea și stabilirea competenței în soluționarea pricinii și constată că este competentă general, material și teritorial să judece pricina în temeiul art 20, rap. la art. 14, Legea dialogului social. nr. 62/2011.

Reprezentantul petentei depune la dosar dovada faptului că membrii comitetului de conducere nou ales, sunt angajați ai Spitalului Orășenesc Vișeu de Sus, statutul cu modificările adoptate prin hotărârea Adunării generale din data de 13.11.2015 și prezintă spre vedere încheierea nr. 4/1990 și Încheierea nr. 1732/2012, privind ultimele modificări ale organului de conducere și ale statutului. Solicită admiterea cererii așa cum a fost formulată în scris.

Instanța, față de actele depuse la dosar, reține cauza în pronunțare.

INSTANȚA

Asupra cererii de față:

Prin cererea înregistrată la instanță sub nr. de mai sus, petent SINDICATUL SANITAS DIN CADRUL SPITALULUI ORASENESC VIȘEU DE SUS, a solicitat a se lua act de modificarea componenței Comitetului de Conducere al Sindicatului Sanitas din cadrul Spitalului Orasenesc Vișeu de Sus și a art. 84, pct. a al Statutului și înregistrarea acestora în registrul sindicatelor, potrivit procesului verbal din data de 13.11.2015, încheiat cu ocazia Adunării Generale a sindicatului.

Instanța constată că au fost depuse la dosar documentele prev. de art. 20 alin. (3) din Legea nr. 62/2011, respectiv: procesul-verbal al ședinței Adunării generale a Sindicatului Sanitas din cadrul Spitalului Orasenesc Vișeu de Sus, din data de 13.11.2015 f. 6 cu tabelul anexă f. 12-14, copie a Încheierii nr. 1732/7.08.2012 reprezentând ultima hotărâre judecătorească de modificare a componenței organelor de conducere și statutului - f.15, statutul sindicatului, filele 22- 31, lista cu membrii organului de conducere, care cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, al acestora - f.9, copii ale actelor de identitate ale persoanelor ce fac parte din noul organ de conducere - filele 10-11.

Instanța, constată că, prin Încheierea nr. 4/1990 din data de 7.03.1990, dată în dosar nr. 4/1990, s-a dispus înregistrarea Sindicatului liber din cadru Spitalului Orășenesc Vișeu de Sus, a cadrelor medii Sanitas, în vederea funcționării ca persoană juridică, care, potrivit încheierii din data de 6.05.2004 poartă denumirea Sindicatul Sanitas.

Conform procesului verbal din 13.11.2015 încheiat cu ocazia Adunării Generale a membrilor Sindicatului Sanitas din cadrul Spitalului Orasenesc Vișeu de Sus, la întrunire au

participat un număr mai mare de 50% + 1, din nr. total al membrilor sindicatului, care au votat în unanimitate modificarea art. 84 pct. a din Statut, în sensul că: „structura de conducere a Sindicatului Sanitas Vișeu de Sus va avea următoarea componență: un președinte, doi vicepreședinți, un secretar, un trezorier” și noua componență a Comitetului de Conducere al Sindicatului Sanitas din cadrul Spitalului Orasenesc Vișeu de Sus în următoarea componență: președinte jr. Năsui Ioan CNP1740206244211, vicepreședinți asist. Șimon Ioan CNP 1720112244214, asist. Iuga Marius Martin CNP1690216244228, secretar dl. Stanciu Gabriel CNP1800529243836, trezorier asist. Iura Marișca Floare CNP 2670224244215.

În consecință, instanța, în temeiul art. 20 din Legea dialogului social. nr. 62/2011, modificata.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE**

Admite cererea formulată de petent SINDICATUL SANITAS DIN CADRUL SPITALULUI ORASENESC VIȘEU DE SUS, cu sediul în Vișeu de Sus, str. 22 Decembrie, nr. 1, județul Maramureș, privind efectuarea de mențiuni potrivit procesului verbal din data de 13.11.2015, încheiat cu ocazia Adunării Generale a sindicatului, cu privire la:

- A. **modificarea Statutului Sindicatului Sanitas din cadrul Spitalului Orasenesc Vișeu de Sus** referitor la art. 84 pct. a din Statut, care va avea următorul conținut: „structura de conducere a Sindicatului Sanitas Vișeu de Sus va avea următoarea componență: un președinte, doi vicepreședinți, un secretar, un trezorier”.
- B. **modificarea componenței Comitetului de Conducere al Sindicatului Sanitas din cadrul Spitalului Orasenesc Vișeu de Sus**, după cum urmează:
1. Președinte jr. Năsui Ioan CNP1740206244211, posesor al CI seria M M nr. 372082, domiciliat în Vișeu de Jos, nr. 51, județul Maramureș
 2. Vicepreședinți: asist. Șimon Ioan CNP 1720112244214, posesor al CI seria M M nr. 740886, domiciliat în Vișeu de Jos, nr. 1107, județul Maramureș și asist. Iuga Marius Martin CNP1690216244228, posesor al CI seria M M nr. 659923, domiciliat în Vișeu de Sus, str. Republicii, nr. 26/A, județul Maramureș,
 3. Secretar dl. Stanciu Gabriel CNP1800529243836, posesor al CI seria M M nr. 500369, domiciliat în Vișeu de Sus, str. 22 Decembrie, bl. T19, ap. 11, județul Maramureș,
 4. Trezorier asist. Iura Marișca Floare CNP 2670224244215, posesoare a CI seria M M nr. 593586, domiciliată în Vișeu de Jos, nr. 225, județul Maramureș.

Executorie.

Cu drept de apel în 15 zile de la comunicare.

Data în Camera de Consiliu și pronunțată în ședința publică din 1 februarie 2016.

Președinte

Mândru Mirela Daniela

Grefier

Monica Eva Cărbunar

Red. MMD
Dact. MEC/3 ex. /9.02.2016

CONFIRM CU
ORIGINALUL

Prezența sentinței a

putere definitivă la

03.03.2016

prin

neopelore

DISPOZIȚIA Nr.169/2019

Din 14.05.2019

*privind numirea d-lui Vlad Ovidiu Cristian in functia de manager al Spitalului orasenesc
Viseu de Sus*

Primarul orașului Vișeu de Sus, județul Maramureș,

În conformitate cu prevederile art. 176 alin. 2 și 4 și art.177 alin. 1 și 2 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată cu modificările și completările ulterioare, ale Legii 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței exercitării demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției și ale Legii 285/2010 privind salarizarea în 2011 a personalului plătit din fonduri publice, Procesul-Verbal nr. 1723/19.04.2019 al Consiliului de Administrație al Spitalului Vișeu de Sus, încheiat cu ocazia validării rezultatului concursului pentru ocuparea funcției de manager persoană fizică de către domnul Vlad Ovidiu Cristian, la Spitalul Orasenesc Vișeu de Sus

Ținând seama de prevederile art. 63 alin. 5 lit. e din Legea nr. 215/2001, Legea administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale

În temeiul art.68 alin. 1 din Legea nr. 215/2001, Legea administrației publice locale republicată, cu modificările și completările ulterioare

DISPUNE:

Art.1 - Începând cu data de 20.04.2019 se numeste domnul Vlad Ovidiu Cristian domiciliat în comuna Vișeu de Jos, nr. 1100, jud. Maramureș, identificat cu C.I seria MM, nr. 335938, în funcția de manager, persoană fizică al Spitalului Orasenesc Vișeu de Sus, ca urmare a validării rezultatului concursului pentru ocuparea funcției de manager persoană fizică la Spitalul Orasenesc Vișeu de Sus, încheind contract de management, pe o perioadă de maximum 4(patru)ani;

Art.2. În termen de 15 zile de la numire dl. Vlad Ovidiu Cristian are obligația de a depune declarația de interese, declarația privind incompatibilitățile prevăzute de art. 178 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, precum și declarația de avere;

Art. 3. Pe data emiterii prezentei, orice prevederi contrare stabilite prin dispoziții ale primarului orașului Vișeu de Sus își încetează aplicabilitatea.

Art.4. - Prezenta dispoziție se comunică:

- Instituției Prefectului – județul Maramureș;
- Primarului orașului Vișeu de Sus
- Secretarului orașului Vișeu de Sus;
- Spitalului orasenesc Vișeu de Sus
- Direcției de Sănătate Publică Maramureș
- D-lui Vlad Ovidiu Cristian

PRIMAR
VASILE COMAN



CONFORM CU
ORIGINALUL
AVIZAT LEGALITATEA
SECRETAR
ANCA TOMOIAGA



SINDICATUL SANITAS VISEU DE SUS

NR. 13/13.02.2023

IMPUTERNICIRE

DL JR NASUI IOAN in calitate de presedinte si DL AS SIMON IOAN, vicepresedinte al organizatiei sindicale sunt mandatati sa reprezinte Sindicatul Sanitas Viseu de Sus la negocierea si incheierea Contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

PRESEDINTE SINDICAT SANITAS VISEU DE SUS

Nasui Ioan





**Spitalul Orășenesc
Vișeu de Sus**

Strada 22 Decembrie 1989, Nr. 1,
435700, Vișeu de Sus, Maramureș
Tel. +4 0262 352 400 • Fax +4 0262
352 400

Cod Fiscal 3694950 •
secretariat@spitalviseu.ro •

www.spitalviseu.ro

Operator de date cu caracter personal
numărul 921



NR. 622 / 13.02.2023

IMPUTERNICIRE

DL JR VLAD CRISTIAN, MANAGER este mandatat sa reprezinte angajatorul la negocierea si incheierea contractului colectiv de munca la nivel de unitate, in temeiul art 102 lit A pct a) din Legea nr 62/2011, legea dialogului social , cu modificarile si completarile ulterioare.

MANAGER

JR VLAD CRISTIAN



SPITALUL ORASENESC VISEU DE SUS

NR.10 / 27.01.2023

CATRE,

SPITALUL ORASENESC VISEU DE SUS

Prin prezenta va confirmam luarea la cunostinta privind continutul anuntului nr. 370 / 27.01.2023 privind initierea negocierilor colective pentru incheierea Contractului colectiv de munca la nivel de unitate. Conform art. 107 din Legea nr. 367 / 2022 –Legea dialogului social.

Componenta echipei de negociere:

- dl. Nasui Ioan –in calitate de presedinte
- dl Simon Ioan-vicepresedinte

PRESEDINTE SINDICAT SANITAS VISEU DE SUS

Nasui Ioan





**Spitalul Orășenesc
Vișeu de Sus**

Strada 22 Decembrie 1989, Nr. 1, 435700, Vișeu
de Sus, Maramureș



Tel. +4 0262 352 400 • Fax +4 0262 352 400

Cod Fiscal 3694950 •
secretariat@spitalviseu.ro • www.spitalviseu.ro

Operator de date cu caracter personal numărul
921

NR. 370 / 27.01.2023

ANUNT

În temeiul art 107 alin 1 din Legea nr 367/2022, legea dialogului social, prin prezentul se declanșează procedura negocierii colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

În termen de 15 zile calendaristice de la data prezentului anunț Sindicatul SANITAS, care este reprezentativ la nivel de unitate, este convocat la prima reuniune în vederea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Prima reuniune a negocierilor va avea loc în data de 13.02.2023, în sala de raport a direcțiunii spitalului începând cu orele 10,00.

MANAGER

Jr. Vlad Cristian



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL SPITALULUI ORASENESC VISEU DE SUS PENTRU 2023-2024

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și Legea dialogului social nr. 367/2022, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate între:

1. **SPITALUL ORASENESC VISEU DE SUS** - în calitate de angajator și
2. Salariați, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, de **Sindicatul Sanitas Viseu de Sus**

CAPITOLUL 1 Dispoziții generale

Art. 1

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

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

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

(4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator: **SPITALUL ORASENESC VISEU DE SUS** - reprezentat prin manager;

(5) În sensul prezentului contract, termenul unitate desemnează: **SPITALUL ORASENESC VISEU DE SUS**

(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 la **SPITALUL ORASENESC VISEU DE SUS** de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Maramures.

Art. 3

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

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

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;



1



- b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) 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;
- e) formarea și perfecționarea profesională;
- f) drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- g) obligațiile salariaților;
- h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(3) 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 la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul unității.

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

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

(6) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se prelungește tacit, o singură dată, pe o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare, Legii nr. 367/2022-Legea dialogului social.

Art. 5

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

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 contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate sanitară.

(2) În contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, părțile convin, că, în perioada derulării acestora, angajatorul reține salariatului care nu este membru de sindicat, o cotizație, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariu, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale.

(3) Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate sunt minime și obligatorii pentru angajatori.

Art. 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări la locurile convenite cu reprezentanții organizației sindicale semnatară 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 se stabilesc conform anexei nr. 2.

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

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



Art. 12

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

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

Art. 13

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

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizata Comisia Paritara din unitate 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 și se vor aplica de drept salariaților.

Art. 15

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

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 republicată și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Munca Maramures.

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

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



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

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

(6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului Contract Colectiv de Munca..

(7) 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 unitatii.

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 17

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

Art. 18

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor prezentului Contract Colectiv de Munca.

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

(3) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se vor face cu respectarea prevederilor legale.

(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.

(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) 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.

Art. 19

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă, după caz.
- o) Regulamentul Intern aplicabil.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Art. 20

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

(2) 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 a prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.

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

Art. 21

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

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

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

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



- 90 de zile - debut în profesie;
 - b) 30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală;
 - c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.:
 - d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție, altele decât medico-sanitare;
 - e) 5 zile - pentru personalul necalificat;
 - f) 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții în unitate;
 - g) 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere;
 - h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere;
 - i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;
 - j) nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.
- (7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă, într-un interval de maximum 12 luni.

Art. 22



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

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

Art. 23

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

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

(3) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară, 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 muncă suplimentară.

Art. 24

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

Art. 25

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate afiliat la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 26

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

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



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

Art. 27

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

Potrivit noilor reglementări, Inspekția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorului modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, prin publicarea pe site-ul instituției.

II. Executarea contractului individual de muncă

Art. 28

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

Art. 29

(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 30

(1) Salariatul are, potrivit art. 39 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;



- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
- v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
- w) 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 administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii.
- x) alte drepturi prevăzute de lege.

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

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;



- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.
- k) personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare are obligația de a nu supune pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective;
- l) alte obligații prevăzute de lege.

Art. 31

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în anexa nr. 9 la prezentul contract, prevăzută de lege.
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate.
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;
- h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea reprezentanților sindicatului din unitate.

(2) Angajatorului îi revin, conform art. 40 alin. (2) al Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, 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 normelor de muncă 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, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității;
- e) să se consulte cu reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatar ale prezentului contract sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții salariaților sindicatului semnat a prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;
- n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;
- o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă.

III. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 32

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



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

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

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

Art. 33

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

a) angajatorul poate consulta reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;

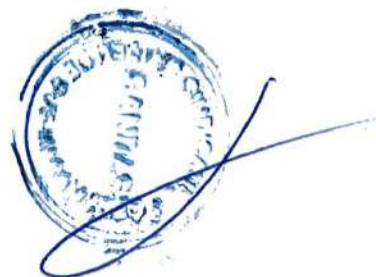
c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;

d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare 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 corelative;

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

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unităților, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea 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 sau desființării unor unități sanitare publice cu personalitate juridică sau a altor unități în care se desfășoară activitate sanitară, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

Art. 34

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

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 35

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

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

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

Art. 36

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va putea informa în scris reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va putea informa în scris reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 37



(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, la cerere, reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, precum și de concluziile comisiei de disciplină anterior emiterii deciziei.

Art. 38

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

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

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate/afiliate la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnată a prezentului contract, după caz, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Art. 39

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;



- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.

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

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

(4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

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

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

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

Art. 40

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



- a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs în condițiile legii cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Art. 41

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate sau care nu pot fi redistribuiți beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat/funcției ocupate cu excepția situațiilor prevăzute la art.52 alin. (3) din același act normativ.

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității cu salariații aflați în baza de date a angajatorului.

Art. 42

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul organizațiilor sindicale.

Art. 43

Pe durata concediilor 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

Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;



i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(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.

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, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

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

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

Art. 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 înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.

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

Art. 48



Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

Art. 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 motiv pentru inițierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.

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

Art. 50

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

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

Art. 51

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

de Sus-AM
SENSE

22

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

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;

j) pe durata concediului de acomodare.

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

Art. 52

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

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

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

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

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

Art. 53

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

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

Art. 54

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 52 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.



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

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

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art. 55

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

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

Art. 56

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

Art. 57

(1) Salariații concediați 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 și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații în bani în valoare de:

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



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

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

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

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

Art. 58

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

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

Art. 59

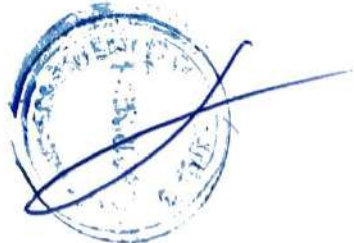
(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(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. 60

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



- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 133 al prezentului contract;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Art. 61

- (1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.
- (2) 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 rămânării definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

Art. 64

- (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.
- (2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.
- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru



salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune 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 încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

Art. 65

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, angajatorul semnatărilor al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat;

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

(2) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale din unitățile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatului din unitatea sanitară, semnatărilor al prezentului contract, conform prevederilor legale.

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

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, conducerea unității va consulta organizația sindicală semnatărilor al prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

Art. 66

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



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

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

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

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

Art. 67

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

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

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare al prezentului contract de la nivelul unitatii;

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

(4) Părțile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea Sistemului Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate de monitorizare a îmbolnăvirilor din sectorul bugetar Sănătate și identificarea situațiilor care au caracter de boli profesionale.

Art. 68

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 se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

Art. 69



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

Art. 70

(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării 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. 71

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatul semnatar al prezentului contract.

Art. 72

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

Art. 73

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



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

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

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

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

Art. 74

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

Art. 75

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

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

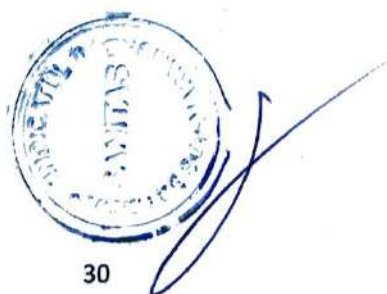
(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art. 76

(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați, potrivit reglementărilor prevăzute în HGR nr. 1425/2006 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.

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

Art. 77



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

Art. 78

(1) Angajatorul are obligația să asigure, cel puțin o dată pe an, accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 79

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnate al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția angajatorului și instituțiilor abilitate, după caz.

Art. 80

(1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnate 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 sindicatul semnat al prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

(3) La cererea motivată a unității sanitare, cu consultarea sindicatului afiliate organizațiilor semnate al prezentului contract, se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate 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 sanitară națională, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 81

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



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

Art. 82

(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 ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator 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, elaborată în baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv 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 ocazionate 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) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia, se stabilesc de către conducerea unitatii cu consultarea sindicatului în limita 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.

(2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea unității sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatul semnat al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

(4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase, la nivel de unități sanitare, acestea se vor aplica conform legislației în vigoare.

Art. 84

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



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

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 7. Anexei 5

(4) Concediile de odihnă suplimentare, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.

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

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv anexa nr. 54, se acordă cu avizul reprezentanților sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

(7) Asigurarea măsurilor de protecție a sănătății salariaților prevăzute la alin. (1) – (4) va constitui un indicator de evaluare pentru activitatea managerului.

Art. 85

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților.

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

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

(4) Unitățile sanitare publice eliberează, în regim gratuit, personalului contractual din unitățile sanitare certificatul prenatal și fișa medicală pentru conducătorii auto. (acord cu SJUBM)

(5) În cadrul contractului colectiv încheiat la nivelul unității se pot asigura gratuit și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

Art. 86

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

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



Art. 87

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

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

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

Art. 88

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

Art. 89

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

Art. 90

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

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

(2) Neasigurarea condițiilor 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, angajaților instituției ori a beneficiarilor serviciilor oferite de aceștia.

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

(4) La cererea sindicatului semnat al prezentului contract colectiv, angajatorul va putea asigura, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

Art. 91



- (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.
- (2) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.

Art. 92

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. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 93

- (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, părțile contractante vor purta negocieri înainte de întocmirea bugetului anual de venituri și cheltuieli.
- (1) Salarizarea și acordarea celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se asigură de la bugetul de stat și sunt în mod expres prevăzute în legislația în vigoare, motiv pentru care, conform art. 1 alin. (4) din Legea 153/ 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare coroborat cu art. 138 din Legea 62/ 2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, orice negociere cu privire la aceste aspecte este prohibită.
- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale, toate sumele aferente pentru acordarea voucherelor de vacanță, a indemnizației de vacanță ori pentru acordarea normei de hrană, precum și pentru acordarea altor drepturi în măsura în care acordarea acestora este prevăzută și permisă de legislația în vigoare. și asimilate salariilor, conform legislației în vigoare.
- (4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.
- (5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, până la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă în fiecare lună pentru luna precedentă, la data stabilită prin act emis de ordonatorul principal de credite ori indicată prin hotărâre a guvernului.



(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitate, se stabilește prin lege sanitare publice, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege.

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

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

Art. 94

Criteriile de încadrare salarială și evaluare sunt stabilite de comun acord cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

Art. 95

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de conducerea unitatii și sindicat înaintea negocierii contractelor de prestări servicii, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

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

Art. 96

(1) Sporurile pentru condiții de muncă ale personalului din unitate se stabilesc conform legislației în vigoare și fac parte de drept din prezentul contract.

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

(3) Sporurile acordate personalului din unitate se stabilesc și se acordă conform prevederilor stipulate prin HGR 917/ 2017 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală și HGR 153/ 2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. IIIa Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială"

Art. 97

(1) Alte drepturi de personal:

a) plata orelor suplimentare, în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora conform prevederilor legale în vigoare;



- b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite potrivit legii;
- c) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;
- d) tariful orar și sporurile 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 a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnate al 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 ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

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, în limitele legii, cu acordul scris al reprezentanților organizației sindicale semnate al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 100

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

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

Art. 101

În caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate.

Art. 102

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



CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 103

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

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art. 104

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

(2) 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. 105

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi respectiv 7 ore pe zi sau 6 ore pe zi, conform legislației în vigoare, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40, respectiv 35 sau 30 de ore pe săptămână.

Art. 106

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

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

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului potrivit legii.

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

Art. 107



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

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

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

(4) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea - cadru nr. 153/2017.

(5) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.

(6) Munca prestată și plătită conform alin. (2) și (4) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(7) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.

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

Art. 108

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

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

Art. 109

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

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

Art. 110



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

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 104 și 106.art. 112 și art. 114 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

Art. 111

(1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, prin pontajul lunar afișând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului sau în format electronic, cât și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Ședințele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului.

Art. 112

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferente unui contract cu timp integral este considerată muncă suplimentară.

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

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

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

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

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

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



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

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

Art. 113

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

Art. 114

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

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

Art. 115

(1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentanților sindicatului din unitate.

(2) Ministerul Sănătății elaborează normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din unitățile sanitare, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

Art. 116

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

Art. 117

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



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

Art. 118

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) prima și a doua zi de Paști;
- d) 1 mai;
- e) 1 iunie – ziua copilului;
- f) prima și a doua zi de Rusalii;
- g) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- h) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- i) 1 decembrie - Ziua Națională a României;
- j) prima și a doua zi de Crăciun;
- k) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- l) ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.

Art. 119

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

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

Art. 120

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

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

Art. 121



(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

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

(3) Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru, potrivit Legii 96/ 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de vechime integrală în muncă.

(3) Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(4) Pentru salariatele gravide sau care au născut recent și își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, angajatorii au obligația de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare, în condițiile prevăzute de Legea 96/ 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

(5) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

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

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

Art. 122

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

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

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

Art. 123

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

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



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

Art. 124

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 zile lucrătoare.

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

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

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

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

(2.4) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește 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.

(2.5) Perioada prevăzută la alin. (2.4) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(2.7) 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 concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(2.8) 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 a salariatului. Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (2.8) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (2.8), în limita numărului de zile prevăzute anterior.

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



- a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

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

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

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

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

Art. 125

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

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

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

Art. 126

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



f) donator de sânge – 1 zi, în condițiile legii speciale.

(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.

CAPITOLUL 6

Protecția socială a salariaților membri ai sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Art. 131

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

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

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul organizației sindicale.

Art. 132

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare ale 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 Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

Art. 133

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

a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor pentru efectuarea gărzilor 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, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

Art. 134

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

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

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

Art. 135

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

Art. 136

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.



Art. 137 (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

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

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

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

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

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

Art. 138

Compensarea biletelor tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sector sanitar și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizației sindicale semnatare a prezentului contract 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 semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 139

(1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.



(2) Comisiile mixte își desfășoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecție ce respectă principiile și procedura egalității de șanse.

Art. 140

Angajatorul este obligat să acorde norma de hrană și indemnizația de vacanță în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare și în conformitate cu prevederile legale prevăzute în reglementările aplicabile instituțiilor bugetare.

Art. 141

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

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

Art. 142

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

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

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

Art. 143

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

Art. 144

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

Art. 145

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 6.

Art. 146

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

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

Art. 147

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

(2) Dobândirea unei specializări 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) potrivit legii.

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

Art. 148

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

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



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

Art. 149

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

Art. 150

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

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) sindicatul semnatar ale prezentului contract va participa, prin împuterniciții lor, 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 propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract;
- e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

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

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractului colectiv de muncă de la nivelul unității sau sectorului de activitate.



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

(5) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile arătate mai sus, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

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

Art. 151

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

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

Art. 152

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

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

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

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

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

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

Art. 153

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

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

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

Art. 154

Salariații 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 pentru formarea profesională.

Art. 155

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

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

Art. 156

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 157

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



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

Art. 158

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

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

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

Art. 159

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

Art. 160

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

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

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

Art. 161

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților sindicatului semnat al 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 ceilalți salariați.



(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul sindicatului, ce 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 sindicatului, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de reprezentanții sindicatului de la orice nivel.

Art. 162

(1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul sindicatului, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă 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.

Art. 163

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

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

(3) Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.

Art. 164

Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/examenale de ocupare a posturilor.

Art. 165

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

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

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

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

CAPITOLUL 8

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 permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale 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 angajatorului 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 organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

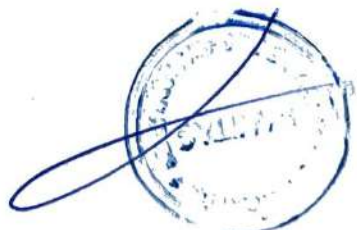
(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale în cercetările desfășurate de organizațiile profesionale.

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

(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, anexa nr. 70 la prezentul contract colectiv de muncă.



Art. 168

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

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

Art. 169

(1) a) Reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unităților sanitare;

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

(3) La cererea expresă a membrilor de sindicat, aceștia pot fi asistați de reprezentanții organizației 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 afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, toate documentele necesare susținerii activităților sindicale de reprezentare a angajaților, în limitele mandatelor pe care fiecare parte le are.

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

Art. 171

(1) Angajatorul va permite membrilor de sindicat să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate, cu respectarea condiției ca acest lucru să nu afecteze buna desfășurare a activității instituției; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Liderul de sindicat din unitate beneficiază de 1 zi liberă/ luna pentru participarea la sedintele Consiliului Județean SANITAS Maramures, din care face parte, în urma notificării scrise și semnate de președintele organizației Sanitas Maramures.

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

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

Art. 172



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

Art. 173

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

Art. 174

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților, membri ai organizației sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

Art. 175

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

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

Art. 176

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

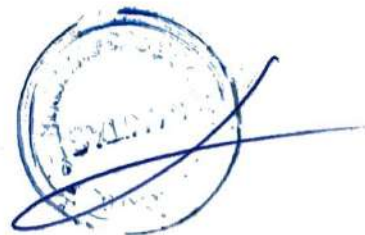
(2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector.

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

Art. 177

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

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



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

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

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în anexa nr. 10 și Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

Art. 178

(1) În baza contractului colectiv de muncă la nivel național, se vor negocia contracte colective de muncă la nivelul unitatilor, potrivit procedurilor din anexa nr. 1.

(2) Prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului la nivel de unitate și a normelor de aplicare a acestuia.

Art. 179

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivelul unitatii.

Art. 180

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

Art. 181

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizația sindicală și produc efecte pentru toți salariații unității, conform legii.

Art. 182

Salariații membri ai organizației sindicale, au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

Art. 183



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

Art. 184

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

Art. 185

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

Art. 186

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract.

Art. 187

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 (trei) exemplare originale, din care câte unul pentru fiecare parte și un exemplar pentru ITM Maramureș și își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Munca Maramures.

ANGAJATOR

SPITALUL ORASENESC VISEU DE SUS

**Jr. Vlad Cristian
MANAGER**

Semnătura:

Data: _____

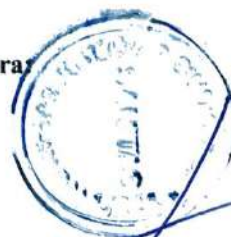


SINDICATUL SANITAS VISEU DE SUS

**Jr. Nasui Ioan
președinte**

Semnătura:

Data: _____



ANEXA 1

Regulamentul privind organizarea și funcționarea comisiei paritare la nivel de unitate

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 2 reprezentanți ai Uniunii Județene SANITAS Maramureș, un reprezentant al salariaților și 3 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la ITM Maramureș.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de unitate.
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți.

ANEXA 2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

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

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

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

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

D. Locul de muncă

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

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

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

F.1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

.....
G. Condiții de muncă:

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

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ... ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
- c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: ... lei
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri ...;
 - b) indemnizații ...;
 - b^1) prestații suplimentare în bani
 - b^2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
 - c) alte adaosuri ...
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.
4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt ...

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

- a) echipament individual de protecție ...;
- b) echipament individual de lucru ...;
- c) materiale igienico-sanitare ...;
- d) alimentație de protecție ...;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ...

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;



e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

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

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

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

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

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

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

Angajator,

.....

Salariat

Semnătura

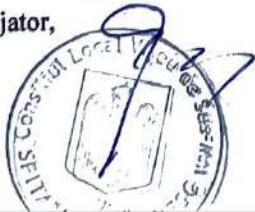
Data

Reprezentant legal,

.....

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

Angajator,



ANEXA 3

Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru și/ sau de alimentație de protecție

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în activitățile de igiena radiațiilor nucleare: 6 ore/zi.
5. Personalul sanitar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.

B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006 la următoarele locuri de muncă

1. Laboratoarele de analize medicale în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană.
2. Laborator de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

ANEXA 4

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

CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - a) dezinsecție, dezinsecție, deratizare;
 - b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
 - c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
 - d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
 - e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.
 - f) Stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase
2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.



5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.

6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).

7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi de chirurgie.

CAPITOLUL 2

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

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

2. Personalul care lucrează în:

a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;

b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupațională) din unități, secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.

3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.

4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și vaccinurilor.

5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.

6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.

7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.

9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

CAPITOLUL 3

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

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



2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
4. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
5. Personalul care lucrează în activități de fizio-electromaso-termo-balneo-terapie.
6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

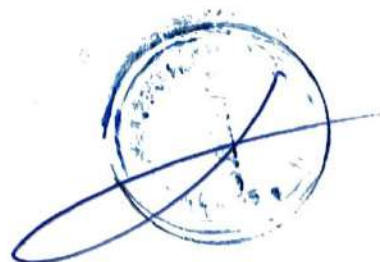
CAPITOLUL 4

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, sub pavilion românesc.
3. Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a întrerupătoarelor cu mercur.
4. Personalul care confecționează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuarț și sticlă cu plumb.
5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
6. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
7. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de nașteri/ săli de nașteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secții/compartimente de neurologie, neurochirurgie.
9. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, Institutul Național de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" București, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguină regionale/județenești al municipiului București, în laboratoarele de cardiologie și radiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgențeneurovasculare, genetică medicală, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC).

CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:



1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente TBC, SIDA și de boli infecțioase.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, centru pentru arși.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI, de terapie intensivă și de terapie acută, și care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează, în asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanță și structurile de primire a urgențelor (UPU - SMURD, UPU, CPU) precum și operatorii-registratorii de urgență

CAPITOLUL 6

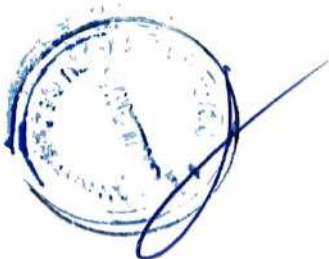
Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care îndeșfășoară 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 îndeșfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care îndeșfășoară 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 condiții de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.

ANEXA 5

Echipamentul de protecție și materiale igienico- sanitare

Echipament de protecție*):

- pantaloni - 1/an;
- bluze - 1/an;
- halate doc - 1/an;
 - salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/ 2 ani pentru Evaluare și SCBT;
 - mănuși și măști - după necesități;
- șorțuri - după necesități;
- cizme de cauciuc – 1/ 3 ani pentru Evaluare și SCBT;
- cască de protecție - după necesități.

**)dacă utilizarea lui este necesară, echipamentul de protecție se acordă diferențiat, în funcție de specificul locului de muncă.*

Materiale igienico-sanitare:

se acordă întregului personal:

- săpun - 1/lună/persoană;
- hârtie igienică - 1/lună/persoană;
- perii de unghii - 1/an/persoană.

ANEXA 6

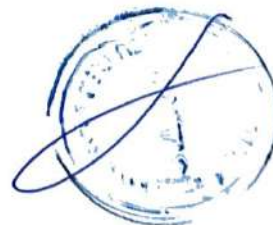
Hărțuirea sexuală

1. Hărțuirea sexuală reprezintă, conform Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare orice comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

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

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

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



3. Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

