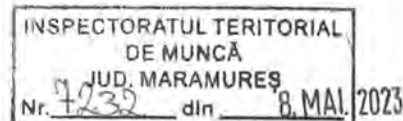




Spitalul Orășenesc Târgu Lăpuș

Târgu Lăpuș, str. Tineretului 9-11, Tel: 0040 - 262.384.324, Fax: 0040 - 262.385.031
Email: secretariat@spitaltglapus.ro



Nr. 1471 / 02.05.2023

Către,

Inspectoratul Teritorial de Muncă Maramureș

Angajatorul, Spitalul Orășenesc Tg. Lăpuș, cu sediul în localitatea Tg. Lăpuș, str. Tineretului, nr. 9-11, Jud. Maramureș, cod fiscal 3695247, reprezentat legal prin dr. Cupșa Dan-Nicolae, în calitate de manager, identificat prin CI seria XM nr. 136321 eliberat de SPCLEP Tg. Lăpuș, la data de 09.08.2022 având CNP 1720827120669 având activitatea principală asistentă medicală spitalicească, asistentă medicală ambulatorie, cod CAEN 8610,8622 și cu un număr total de 165 salariați

Și

Angajații, reprezentați prin Sindicatul SANITAS Tg. Lăpuș, reprezentat prin dna Mat Elena, în calitate de președinte al Sindicatului Liber al Personalului Mediu Sanitar din Spitalul Orășenesc Tg. Lăpuș „SANITAS”

În conformitate cu dispozițiile Legii nr.367/2022, solicităm înregistrarea în registrul unic de evidență a contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul unității.

Anexăm alăturat următoarea documentație :

- a) 3 (trei) exemplare ale contractului colectiv de muncă având un număr de 40 pagini, toate semnate și ștampilate de către părți pe fiecare pagină în original ;
- b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- d) dovezile de reprezentativitate ale părților, lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizațiilor membrilor, cu specificarea numărului total de membri și/sau a proceselor-verbale de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor;
- e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnate sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;

f) mandatele împuterniciților părților pentru semnarea contractului colectiv de muncă (prevăzute la art. 104 din Legea nr. 367/2022).

Pentru îndeplinirea formalităților în vederea înregistrării contractului colectiv de muncă în relația cu inspectoratul teritorial de muncă se împuternicește dna MAT ELENA, CNP 2780223070052, funcția asistent medical – președinte Sindicat SANITAS Tg. Lapus, telefon 0744582311.

Spitalul Orasenesc Tg. Lapus
MANAGER
Dr. Cupsa Dan-Nicolae



Sindicat SANITAS Tg. Lapus
Presedinte
Mat Elena





INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ MARAMUREȘ

Nr. înregistrare 7232/CCMMRM/11.05.2023
C.C.M. 84/ 11.05.2023

Către: SPITALUL ORĂȘENESC TÂRGU LĂPUȘ
Târgu Lăpuș, Str. Tineretului, nr. 9-11; CUI: 3695247

Referitor: CCM valabil în perioada 11.05.2023 -11.05.2025

Urmare a cererii dumneavoastră nr.7232/08.05.2023 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între SPITALUL ORĂȘENESC TÂRGU LĂPUȘ și reprezentanții salariaților SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI MEDIU SANITAR DIN SPITALULUI ORĂȘENESC TÂRGU LĂPUȘ SANITAS și SINDICATUL SOLIDARITATEA SANITARĂ vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Maramureș la nr. 84 din data de 11.05.2023.

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: im@maramures.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 persoanei/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 ORASENESC TG. LAPUS

Str. Tineretului, nr. 9-11, Jud. Maramures

Nr. 968 din 08.03.2023

**CATRE ,
ORGANIZATIILE SINDICALE
DIN CADRUL SPITALULUI ORASENESC TG. LAPUS**

**Sindicatul SANITAS
Sindicatul Solidaritatea Sanitara**

CONVOCATOR

**Pentru negocierea contractului colectiv de munca la nivel de unitate pentru
anii 2023-2025**

In temeiul dispozitiilor din Codul muncii si ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, angajatorul Spitalul Orasenesc Tg. Lapus, prin reprezentantul sau legal manager dr. Cupsa Dan-Nicolae, va invita sa participati la negocierea contractului colectiv de munca la nivel de unitate, **in ziua de 22.03.2023, ora 12,00** la sediul unitatii sanitare din Tg. Lapus, str. Tineretului, nr. 9-11, sala de sedinte.

De asemenea va solicitam sa desemnati prin imputernicire scrisa reprezentantii care vor participa la negociere si sa nominalizati persoana mandatata sa semneze contractul colectiv de munca la nivel de unitate .

In conformitate cu prevederile art. 98 al. 6 din Lg. 367/2022, data primei sedinte de negociere reprezinta data certa la care se considera ca negocierile au fost declansate.

**MANAGER
Dr. CUPSA DAN-NICOLAE**



Confirm prin semnatura primirea acestui convocator:

Nume si prenume , calitatea , semnatura

Nume si prenume , calitatea , semnatura

Not Elena Presedinte Sanibis Tg Lapus
JOAN SANIT Tg LAPUS
ILUC GABRIELA Ce RASPUNDE
[Signature]



Spitalul Orășenesc Târgu Lăpuș

Târgu Lăpuș, str. Tineretului 9-11. Tel: 0040 - 262.384.324, Fax: 0040 - 262.385.031
Email: secretariat@spitaluglapus.ro

Nr. 1171 din 22.03.2023

Proces verbal Privind negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate

Încheiat astăzi 22.03.2023 la sediul unitatii sanitare din localitatea Tg. Lapus, str. Tineretului, nr. 9-11, Jud. Maramures, cod fiscal 3695247, in temeiul dispozitiilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social si Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii

La ședința pentru negocierea contractului colectiv de muncă participă:

I. Din partea angajatorului

Spitalul Orasenesc Tg. Lapus, cu sediul social in Tg. Lapus, str. Tineretului, nr. 9-11, Jud. Maramures,

- reprezentant legal - dl dr. Cupsa Dan-Nicolae, in calitate de manager numit prin Dispozitia Primarului orasului Tg. Lapus nr. 449/2022,
- imputerniciti ai angajatorului : dl dr. Borleanu Mihai si dna cons.jur. Oana Delia-Mihaela in baza mandatului expres nr. 1151/21.03.2023

II. Din partea angajatilor, reprezentanti de catre:

Sindicatul Liber al Personalului Mediu Sanitar din cadrul Spitalului Orasenesc Tg. Lapus „SANITAS”, reprezentat la negocieri prin dna Mat Elena in calitate de presedinte si Florian Laura-Melania in calitate de vicepresedinte, conform Deciziei nr. 1/20.03.2023.

Se declară deschisă ședința de negociere

Obiective: Încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate

Inițiativa negocierii colective aparține angajatorului care a convocat părțile în acest sens prin Convocatorul nr. 968/08.03.2023.

Părțile îndreptățite să participe la negocierea contractului colectiv de muncă au confirmat in scris prezența la negociere și sunt prezente la negociere.

S-a facut dovada personalitatii juridice si a reprezentativitatii de catre Sindicatul Liber al Personalului Mediu Sanitar din cadrul Spitalului Orasenesc Tg. Lapus „SANITAS” conform Hotararii nr. 1298/09.12.2019 a Judecatoriei Tg. Lapus si Hotararii nr.1057/03.11.2022 a Judecatoriei Tg. Lapus.

Presedintele Sindicatului Solidaritatea Sanitara Tg. Lapus nu a facut dovada reprezentativitatii. Participa in calitate de *observator* la negocieri dna Iluc Gabriela-Cerasela – presedinte Solidaritatea Sanitara Tg. Lapus si Ise Claudiu-Emil – vicepresedinte Solidaritatea Sanitara Tg. Lapus, conform imputernicirii nr. 12/21.03.2023. Prin Hotararea nr. 44/21.01.2019 a Judecatoriei Tg. Lapus se constata personalitatea juridica a Sindicatului Solidaritatea Sanitara Tg. Lapus.

Ordinea de zi : Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, pentru perioada 2023-2025, întocmirea și semnarea contractului.

La negocierea și întocmirea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se au în vedere prevederile Codului muncii- Legea 53/2003, republicată și dispozițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

Informațiile publice cu caracter confidential (cadru general stabilit prin Legea nr. 467/2006), pe care angajatorul le pune la dispoziția reprezentanților salariaților pe durata negocierii – nu este cazul

Părțile au stabilit pentru negociere următoarele aspecte:

- Modalitățile de încheiere, executare, modificare, suspendare si incetare a contractelor individuale de munca
- Conditii privind securitatea si sanatate in munca
- Salarizarea si alte drepturi salariale
- Timpul de munca si timpul de odihna
- Formarea profesionala
- Concediile de odihna suplimentar pe locuri de munca si in functie de conditiile de munca si zilele libere
- Echipament de protectie si materiale igienico-sanitare
- Alte prevederi privind drepturi si obligatii ale partilor

Durata maxima a negocierilor: 45 zile .

Locul negocierilor: la sediul Spitalului Orasenesc Tg. Lapus, str. Tineretului, nr. 9-11, Jud. Maramures

Calendarul negocierilor: 22.03.2023, 24.04.2023

Au fost analizate prevederile contractului colectiv de munca pe unitate de la art. 1 pana la art. 92. Partile au cazut de comun acord asupra acestor prevederi.

Sedinta va continua in data de 24.04.2023.

Persoanele mandatate sa semneze contractul colectiv de munca pe unitate sunt Dr. Cupsa Dan-Nicolae din partea angajatorului si dna Mat Elena din partea Sindicatului Liber al Personalului Mediu Sanitar din cadrul Spitalului Orasenesc Tg. Lapus „Sanitas” .

Epuizându-se ordinea de zi, şedinţa de negociere se declară închisă.

Drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal în 3 (trei) exemplare, din care un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă, 1 exemplar pentru salariaţi şi un exemplar pentru angajator.

Angajator

Spitalul Orasenesc Tg. Lapus

Dr. Cupsa Dan-Nicolae

Dr. Borleanu Mihai

Cons. jur. Oana Delia-Mihaela



Angajati

**Sindicatul Liber al Personalului Mediu Sanitar
din cadrul Spitalului Orasenesc Tg. Lapus**

„SANITAS”

Mat Elena

Florian Laura-Melania

Observator

Sindicatul Solidaritatea Sanitara Tg. Lapus

Iluc Gabriela-Cerasela

Ise Claudiu-Emil





Spitalul Orășenesc Târgu Lăpuș

Târgu Lăpuș, str. Tineretului 9-11. Tel: 0040 - 262.384.324, Fax: 0040 - 262.385.031
Email: secretariat@spitaltglapus.ro

Nr. 1382 din 24.04.2023

Proces verbal Privind negocierea contractului colectiv de muncă La nivel de unitate

Încheiat astăzi 24.04.2023 la sediul unitatii sanitare din localitatea Tg. Lapus, str. Tineretului, nr. 9-11, Jud. Maramures, cod fiscal 3695247, in temeiul dispozitiilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social si Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii
La ședința pentru negocierea contractului colectiv de muncă participă:

I. Din partea angajatorului

Spitalul Orasenesc Tg. Lapus, cu sediul social in Tg. Lapus, str. Tineretului, nr. 9-11, Jud. Maramures,

- reprezentant legal - dl dr. Cupsa Dan-Nicolae, in calitate de manager numit prin Dispozitia Primarului orasului Tg. Lapus nr. 449/2022,

- imputerniciti ai angajatorului : dl dr. Borleanu Mihai si dna cons.jur. Oana Delia-Mihaela in baza mandatului expres nr. 1151/21.03.2023

II. Din partea angajatilor, reprezentanti de catre:

Sindicatul Liber al Personalului Mediu Sanitar din cadrul Spitalului Orasenesc Tg. Lapus „SANITAS”, reprezentat la negocieri prin Mat Elena – presedinte si Florian Laura-Melania– vicepresedinte conform Deciziei nr. 1/20.03.2023

Se declară deschisă ședința de negociere

Obiective: Încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate
Inițiativa negocierii colective aparține angajatorului care a convocat părțile în acest sens prin Convocatorul nr. 968/08.03.2023

Părțile îndreptățite să participe la negocierea contractului colectiv de muncă au confirmat în scris prezența la negociere și sunt prezente la negociere.

Participa in calitate de *observator* la negocieri dna Iluc Gabriela-Cerasela – presedinte si Ise Claudiu-Emil – vicepresedinte **Sindicatul Solidaritatea Sanitara Tg. Lapus** conform imputernicirii nr. 12/21.03.2023.

Ordinea de zi : Continuarea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, pentru perioada 2023-2025, întocmirea și semnarea contractului.

La negocierea și întocmirea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se au în vedere prevederile Codului muncii- Legea 53/2003, republicată și dispozițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

Informațiile publice cu caracter confidential (cadru general stabilit prin Legea nr. 467/2006), pe care angajatorul le pune la dispoziția reprezentanților salariaților pe durata negocierii – nu este cazul

Părțile au stabilit pentru negociere următoarele aspecte:

- Modalitățile de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractelor individuale de muncă
- Condiții privind securitatea și sănătatea în muncă
- Salarizarea și alte drepturi salariale
- Timpul de muncă și timpul de odihnă
- Formarea profesională
- Concediile de odihnă suplimentară pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de muncă și zilele libere
- Echipament de protecție și materiale igienico-sanitare
- Alte prevederi privind drepturi și obligații ale părților

Au fost analizate prevederile contractului colectiv de muncă pe unitate de la art.93 până la art. 187, precum și anexele nr. 1, 2,3,4. Părțile au căzut de comun acord asupra acestor prevederi.

În urma negocierilor, părțile au căzut de comun acord asupra tuturor aspectelor discutate, astfel că se va încheia și semna contractul colectiv de muncă la nivel de unitate pentru perioada 2023-2025.

Părțile decid încetarea negocierilor contractului colectiv de muncă.

Persoanele mandatate să semneze contractul colectiv de muncă pe unitate sunt Dr. Cupșa Dan-Nicolae din partea angajatorului și dna Mat Elena din partea Sindicatului Liber al Personalului Mediu Sanitar din cadrul Spitalului Orasenesc Tg. Lapus „Sanitas”.

Epuizându-se ordinea de zi, ședința de negociere se declară închisă.

Drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal în 3 (trei) exemplare, din care un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă, un exemplar pentru salariați și un exemplar pentru angajator.

Angajator

Spitalul Orasenesc Tg. Lapus

Dr. Cupșa Dan-Nicolae

Dr. Borleanu Mihai

Cons. jur. Oana Delia-Mihaela



Angajati

**Sindicatul Liber al Personalului Mediu
Sanitar din cadrul Spitalului Orasenesc Tg. Lapus
„SANITAS”**

Mat Elena

Florian Laura-Melania

Observator

Sindicatul Solidaritatea Sanitara Tg. Lapus

Iluc Gabriela-Cerasela

Ise Claudiu-Emil



ROMÂNIA
JUDEȚUL MARAMUREȘ
ORAȘUL TÂRGU LĂPUȘ
- P R I M A R -

DISPOZIȚIA Nr. 449/2022
privind numirea managerului Spitalului orășenesc Târgu Lăpuș

Primarul orașului Târgu Lăpuș,

Având în vedere adresa Consiliului de administrație al Spitalului orășenesc Târgu Lăpuș, privind validarea rezultatului în urma concursului organizat pentru ocuparea postului de manager al Spitalului orășenesc Târgu Lăpuș, înregistrată sub nr. 5.293/18.733/2022;

În baza H.C.L. nr. 50/2010 privind trecerea în subordinea Consiliului local al orașului Târgu Lăpuș a managementului asistenței medicale acordată în Spitalul orășenesc Târgu Lăpuș;

În temeiul art. 176 alin (4) și (7), art. 177 alin (2), art. 179 și art. 202 din Legea nr.95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată cu modificările și completările ulterioare;

Ținând cont de prevederile art. 1, alin (2) din Ordinului nr. 1384/2010 privind aprobarea modelului-cadru al contractului de management și a listei indicatorilor de performanță a activității managerului spitalului public, cu modificările și completările ulterioare,

Potrivit competențelor conferite de prevederile art. 155 alin. (1), lit. "d", alin. (5), lit. "e" ale art. 196 alin. (1), lit. "b" din OUG 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

DISPUN:

Art.1. - Domnul *dr. Cupșa Dan Nicoale* – se numește manager al Spitalului orășenesc Târgu Lăpuș, jud. Maramureș.

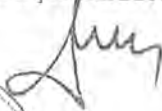
Art.2. - Atribuțiile managerului Spitalului orășenesc Târgu Lăpuș, sunt cele prevăzute în contractul de management, anexa nr. 1 la prezenta.

Art.3. - Lista indicatorilor de performanță a activității managerului Spitalului orășenesc Târgu Lăpuș este cea prevăzută în anexa nr. 2 la prezenta.

Art.4. - Prezenta se comunică:

- Biroului administrație publice locale;
- D-lui dr. Cupșa Dan Nicoale;
- ☒ Spitalului Orășenesc Târgu Lăpuș;
- Consiliului de administrație a Spitalului Orășenesc Târgu Lăpuș;
- Compartimentului resurse umane;
- Instituției Prefectului județului Maramureș.

PRIMAR,
LEȘU MITRU



Târgu Lăpuș
la 21.12.2022



CONTRASEMNEAZĂ
SECRETAR GENERAL ORAȘ,
jr. CHIRA NECULINA



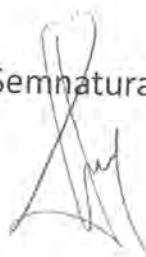
2023 03 - 21

IMPUTERNICIRE

Subsemnatul Dr.CUPSA DAN-NICOLAE, manager la Spitalul Orasenesc Tg.Lapus, prin prezenta ii imputernicesc pe d-nul Dr.BORLEANU MIHAI – medic spec.recuperare med fizica si balneologie, CNP 1730522131215, posesor al CI seria MM nr.893155 si pe d-na cons.jur. OANA DELIA MIHAELA – sef Birou MCSM , CNP 2780703243116, posesoare a CI seria MM 741971, pentru a participa la negocierea contractului colectiv de munca la nivelul Spitalului Orasenesc Tg.Lapus pentru anii 2023 -2025.

Data: 21.03.2023

Semnatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. Cupsa', written over the word 'Semnatura'.

SINDICATUL SANITAS SPITALUL ORASENESC TG.LAPUS

Str. Tineretului , nr.9-11 , jud: Maramures

 2023 11/03 20

Decizia Nr.1

Din 20.03.2023

Sindicatul Sanitas Tg.Lapus , cu sediul in Orasul Tg.Lapus , Str.Tineretului , Nr.9-11 , Jud : Maramures , legal constituit in baza Hotararii judecatoresti Nr.1298 din 09.12.2019 si reprezentativ la nivel de unitate conform Hotarari Judecatoresti Nr.1057 din 03.11.2022 , conform Legii nr.367/2022 art.98 decide :

Art.1

Nominalizarea echipei de negociere din partea Sindicatului Sanitas in urmatoarea componenta :

1. Ciocan Mircea – presedinte UJ Sanitas Maramures
2. Mat elena – presedinte Sanitas Spitalul Orasenesc Tg.Lapus
3. Florian Laura Melania – vicepresedinte Sanitas Spitalul Orasenesc Tg.Lapus

Art.2

Persoana mandatata sa semneze contractul colectiv de munca este Mat Elena – presedinte Sindicat Sanitas Tg.Lapus

Art.3

Prezentul document se aduce la cunostinta persoanelor nominalizate.

Art.4

Hotararile Judecatoresti sunt anexate la prezenta decizie.

Presedinte : Mat Elena



ROMÂNIA
JUDECĂTORIA TÂRGU LAPUȘ
STR. LIVIU REBREANU NR.77
TÂRGU LĂPUȘ

Destinatar:
SINDICATUL LIBER AL
PERSONALULUI MEDIU SANITAR
TG.LĂPUȘ REPREZENTATĂ DE
MAT ELENA
Tg.Lăpuș, Tineretului, nr. 9-11, județul
MARAMUREȘ

DOSARUL NR. 1415/319/2022

Materia: Civil

Stadiul procesual al dosarului: Fond

Obiectul dosarului: reprezentativitate sindicat

Complet: complet civil nr.3 ncpc

COMUNICARE HOTARÂRE CIVILĂ

NR. 1057/2022 DIN DATA DE 03 Noiembrie 2022

Stimată doamnă/Stimate domn,

vă comunicăm, alăturat, copia hotărârii civile nr. 1057/2022, pronunțată la data de 03 Noiembrie 2022, de către JUDECĂTORIA TÂRGU LAPUȘ

Notă: Pentru a vizualiza unele documente din dosar, accesați www.curteadeapelcluj.ro secțiunea Dosare și folosiți parola: 2553afcc. Aveți obligația de a nu divulga parola altor persoane.

L.S. PREȘEDINTE (ștampila)



GREFIER,

A.P. 28.11.2022 16:25:58 nr. comunicat 1/2022

R O M Â N I A
JUDECĂTORIA TÂRGU LĂPUȘ

Dosar nr. 1415/319/2022

cod operator 2926

SENTINȚA CIVILĂ NR. 1057/2022

Ședința publică din 03.11.2022

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE : GRECU CAMELIA DORINA

GREFIER : POP ADINA LIVIA

Pe rol fiind judecarea cauzei civile privind pe petentul SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI MEDIU SANITAR DIN SPITALUL ORĂȘENESC TÂRGU LĂPUȘ - SANITAS având ca obiect *reprezentativitate sindicat*.

La apelul nominal făcut în ședința publică se constată lipsa petentului.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, după care:

Verificându-și din oficiu competența, potrivit dispozițiilor art. 131 Cod proc. civ., instanța reține, în temeiul art. 52 alin. 2 din Legea nr. 62/2011, competența generală, materială, teritorială a Judecătoriei Târgu Lăpuș în soluționarea prezentului litigiu.

În conformitate cu dispozițiile art. 255, art. 258 Cod proc. civ., instanța încuviințează pentru reclamant proba cu înscrisurile depuse la dosar, apreciind-o utilă soluționării cauzei și nemaifiind alte cereri, excepții, probe de propus, în temeiul prevederilor art. 244 Cod procedură civilă declară încheiată etapa cercetării judecătorești, deschide faza dezbaterilor pe fond și, potrivit art. 394 Cod proc. civ., reține cauza în pronunțare.

I N S T A N Ț A

Deliberând asupra cauzei civile de față constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Târgu Lăpuș la data de 13.10.2022 petentul Sindicatul Liber al Personalului Mediu Sanitar din Spitalul Orășenesc Târgu Lăpuș - SANITAS a solicitat instanței de judecată ca, prin hotărârea ce o va pronunța, să dispună constituirea reprezentativității organizației sindicale la nivel de unitate - Spitalul Orășenesc Târgu Lăpuș.

În probațiune, s-au depus înscrisuri: sentința civilă nr. 196 / 1990 pronunțată de Judecătoria Baia Mare de înființare a Sindicatului (f. 4-5), Încheierea nr. 1298/09.12.2019 pronunțată de Judecătoria Târgu Lăpuș în dosar nr. 1518/319/2019 de modificare a statutului (f. 7-10), declarație privind numărul total de membrii din Sindicat (f. 11), Adeverința privind nr. total de membrii din unitate (f. 12), Tabel cu membrii Sindicatului (f. 13-15), dovada depunerii la ITM a dosarului de reprezentativitate (f. 16).

În drept, a invocat art. 51-52 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social.

Prin rezoluția din data de 17.10.2022 instanța a dispus citarea reprezentantei petentului pentru a indica denumirea corectă a Sindicatului față de neconcordanța privind denumirea din cerere și actele anexate cererii și a stabilit termen în acest sens la data de 03.11.2022.

La data de 24.10.2022 reprezentanta petentului a depus precizare de acțiune prin care arată că denumirea corectă a Sindicatului este „Sindicatul Liber al Personalului Mediu Sanitar

– Sanitas” și se solicită înscrierea corectă în hotărârea ce urmează să fie pronunțată, precizând că denumirea de Sindicat Sanitas Târgu Lăpuș este cea cu care s-au familiarizat membrii de Sindicat din cadrul unității

Analizând actele și lucrările dosarului, instanța reține următoarele:

Potrivit art. 51 alin. 1 lit. c din Legea nr. 62/2011, sunt reprezentative la nivel de unitate organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- a) au statut legal de sindicat;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

De asemenea, așa cum rezultă din art. 52 lit. c din același act normativ, dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face, la nivel de unitate, cu copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de către sindicat și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau componentei organului executiv de conducere, declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri, dovadă privind numărul de angajați din unitate, eliberată de angajator și dovada depunerii la inspectoratul teritorial de muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

În cauză, instanța constată că s-a făcut dovada îndeplinirii primelor două condiții, reținându-se că prin Sentința civilă nr. 196 / 24.05.1990 pronunțată de Judecătoria Baia Mare în dosarul nr. 196/P.J./1990 s-a acordat personalitate juridică petentului, fiind depusă și ultima hotărâre prin care s-au făcut modificări la Statut - Încheierea nr. 1298/09.12.2019 pronunțată de Judecătoria Târgu Lăpuș în dosar nr. 1518/319/2019.

De asemenea, este îndeplinit și procentul legal prevăzut de art. 51 alin. 1 lit. c din Legea nr. 62/2011, întrucât petentul are la nivelul unității Spitalul de Orășenesc Târgu Lăpuș un număr de 83 membri de sindicat din cei 162 angajați ai unității, reprezentând un procent de peste 50 %, așa cum rezultă din adeverința nr. 3947 / 22.09.2022 emisă de conducerea Spitalului Orășenesc Târgu Lăpuș (f. 12) și din declarația pe proprie răspundere a reprezentantei Sindicatului (f. 11).

Instanța mai reține că s-a făcut și dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate (f.16), astfel cum reiese din adresa emisă de ITM Maramureș nr. 14960/CCMMRM/11.10.2022, fiind îndeplinită și condiția prevăzută de art. 53 alin. 3 din Legea nr. 62/2011.

Dept urmare, fiind îndeplinite condițiile de reprezentativitate la nivel de unitate pentru Spitalul Orășenesc Târgu Lăpuș, prevăzute de Legea nr. 62/2011, instanța va admite.

În temeiul dispozițiilor art. 221 alin. 3 din Legea nr. 62/2011, prezenta hotărâre se va comunica Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.

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

Admite cererea formulată și precizată de petentul Sindicatul Liber al Personalului Mediu Sanitar din Spitalul Orășenesc Târgu Lăpuș - Sanitas cu sediul în Târgu Lăpuș, str. Tineretului nr. 9-11, jud. Maramureș prin președinte Mât Elena și, în consecință:

Constată reprezentativitatea la nivel de unitate pentru Spitalul Orășenesc Târgu Lăpuș.

Cu drept de apel în termen de 30 zile de la data comunicării.
Cererea de apel se depune la Judecătoria Târgu Lăpuș, sub sancțiunea nulității.
Pronunțată azi, 03.11.2022, prin punerea soluției la dispoziția părților, prin mijlocul grefei instanței.

**PREȘEDINTE,
GRECU CAMELIA DORINA**

**GREFIER,
POP ADINA LIVIA**

Red. GCD 25.11.2022
Tehnored PAL 2ex/ 25.11.2022



SINDICATUL „SOLIDARITATEA SANITARĂ – TG. LĂPUȘ”

Tg. Lăpuș, str. Tineretului nr. 9 -11, jud. Maramureș

Nr. Reg. Spec.: 1/08.02.1019; CIF: 40653912

Nr. 12 din 20 03 2023

 20 03 2023 1145 - 21

CATRE ,

SPITALUL ORASENESC TG LAPUS

In atentia Domnului Manager

La negocierea Contractului colectiv la nivel de unitate din data de 22,03,2023 - ora 12 vor participa reprezentati , Iluc Gabriela Cerasela in calitate de presedinte si Ise Claudiu in calitate de vicepresedinte- Sindicat Solidaritatea Sanitara Tg. Lapus .

Reprezentatul legal -Iluc Gabriela Cerasela va semna contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

Reprezentant legal

Presedinte Iluc Gabriela Cerasela





07.. Sindicatul SANITAS

Generat cu perioada contabila deschisa;

Luna: Aprilie 2023

03 May 2023, 13:32⁴⁰

Nr. Crt.	Marca	Angajat	CNP	Loc munca	Funcţie internă	Sind Sanitas
1	2350	BOTH SIMONA DANIELA	2671016243110	AMBULATORIU AUXILIAR	INGRIJITOARE CURATENIE	33
2	197	BURZO FELICIA	2730214243123	BLOC ALIMENTAR	MUNCITOR I	44
3	233	NECHITA DELIA ELISABETA	2760309243103	BLOC ALIMENTAR	MUNCITOR II	42
4	23	NYEGRAI LILIANA	2750725243101	CABINET CHIRURGIE GENERALA	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	44
5	125	MAN FLAVIA MARIA	2880303240016	CABINET RECUPERARE MEDICINA FIZ SI BALNEARA	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	40
6	288	BOGA ZAMFIRA	2880812240025	COMP.CHIRURGIE GENERALA	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	60
7	20	COROIAN DELIA LIDIA	2701219243107	COMP.CHIRURGIE GENERALA	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	62
8	76	MURESAN MIHAELA	2780604243107	COMP.CHIRURGIE GENERALA	INFIRMIERA	48
9	147	MUTIU MARIA	2910728240014	COMP.CHIRURGIE GENERALA	ASISTENT MEDICAL PL	52
10	177	POP VIORICA	2780607243105	COMP.CHIRURGIE GENERALA	INGRIJITOARE CURATENIE	39
11	72	RAT AGNES	2960616245036	COMP.CHIRURGIE GENERALA	ASISTENT MEDICAL PL	52
12	252	UNGUR DANIELA	2760917243105	COMP.CHIRURGIE GENERALA	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	69
13	85	BARDITA ANAMARIA	2840330240011	COMP.FINANCIAR CONTABIL	ECONOMIST I A	50
14	304	ARDELEAN LILIANA	2680201243108	COMP.NEUROLOGIE	INGRIJITOARE CURATENIE	45
15	42	BOTA LIANA	2900319240019	COMP.NEUROLOGIE	INGRIJITOARE CURATENIE	41
16	309	FLORIAN LAURA MELANIA	2751112243131	COMP.NEUROLOGIE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	66
17	52	GHERMAN LIVIA OLIMPIA	2921019245073	COMP.NEUROLOGIE	ASISTENT MEDICAL PL	57
18	37	NECHITA CORNELIA FLOARE	2721205243107	COMP.NEUROLOGIE	INFIRMIERA	47
19	241	POP FLOAREA CRINA	2740406243102	COMP.NEUROLOGIE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	58
20	21	SANTA ANELUTA NARCISA	2700502243129	COMP.NEUROLOGIE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	51
21	120	SANTA VIORICA	2821223240015	COMP.NEUROLOGIE	ASISTENT MEDICAL PL	57
22	204	SZASZ CORNELIA	2741025243107	COMP.NEUROLOGIE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL S	77
23	71	BUD DANIELA	2770510243101	COMP.OBSTETRICA-GINECOLOGIE	INFIRMIERA	42
24	57	POP AURELIA	2670717243101	COMP.OBSTETRICA-GINECOLOGIE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	55
25	144	RUS VLAD MARIUS	1940713241300	COMP.PREVENIRE CONTROL INF.NOSOCOMIALE	BRANCARDIER	44
26	287	BUDA ALINA	2761207243105	COMP.PRIMIRE URGENTA	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	81
27	283	BUTEAN LIVIU	1730606243101	COMP.PRIMIRE URGENTA	BRANCARDIER	52
28	31	CIRLIGEAN AURELIA RODICA	2661105243142	COMP.PRIMIRE URGENTA	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL S	86
29	302	MURESAN NICOLAE	1760608243101	COMP.PRIMIRE URGENTA	BRANCARDIER	52
30	314	MUT IOAN	1770105243101	COMP.PRIMIRE URGENTA	BRANCARDIER	50
31	176	NECHITA DANIELA CRISTINA	2730403241647	COMP.PRIMIRE URGENTA	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL S	93
32	45	ROMAN REGHINA GABRIELA	2951012240010	COMP.PRIMIRE URGENTA	ASISTENT MEDICAL PL	64
33	83	RUS DANUT	1700816243108	COMP.PRIMIRE URGENTA	BRANCARDIER	52
34	212	TAMAS RAMONA ADRIANA	2790726243105	COMP.PRIMIRE URGENTA	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	80
35	51	TULICI DUMITRU	1890412245034	COMP.PRIMIRE URGENTA	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL S	80
36	66	FILIP MIRELA DANIELA	2720121243129	COMP.RECUP.MED.FIZICA SI BALNEOLOGIE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	53
37	308	POP VALERIA	2830525240027	COMP.RECUP.MED.FIZICA SI BALNEOLOGIE	INGRIJITOARE CURATENIE	36
38	164	POP VIORICA SIMONA	2810422240029	COMP.RECUP.MED.FIZICA SI BALNEOLOGIE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	55
39	62	TUNS DANA ALEXANDRINA	2791110243102	COMP.RECUP.MED.FIZICA SI BALNEOLOGIE	INGRIJITOARE CURATENIE	33
40	152	FARCAS LIANA	2950727240014	COMPARTIMENT PEDIATRIE	INGRIJITOARE CURATENIE	40
41	49	FILIP VICTORIA	2720909243102	COMPARTIMENT PEDIATRIE	INFIRMIERA	45
42	33	GRIGUTA MIRELA GABRIELA	2731109243102	COMPARTIMENT PEDIATRIE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	57
43	243	PASCA MARIA	2671014060019	COMPARTIMENT PEDIATRIE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	56
44	39	TULICI AURICA	2661211243108	COMPARTIMENT PEDIATRIE	INFIRMIERA	47

Nr. Crt.	Marca	Angajat	CNP	Loc munca	Funcție internă	Sind Sanitas
45	40	TULICIU CRISTINA ANA	2711106243108	COMPARTIMENT PEDIATRIE	INFIRMIERA	47
46	188	OANA MARIA CRISTINA	2741226243115	DISPENSAR TBC	INGRUIITOARE CURATENIE	41
47	108	POP OLIMPIA	2640321243101	FORMATIE INTRETINEREREPARATII SI DESERVIRE	MUNCITOR I	42
48	117	SZILAGYI GYURKO MIHAI	1760209243108	FORMATIE INTRETINEREREPARATII SI DESERVIRE	MUNCITOR III	33
49	294	COSMA DELIA MARIANA	2820908313707	LABORATOR ANALIZE MEDICALE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL SSD	54
50	174	COSMA SIMONA ADRIANA	2750915243101	LABORATOR ANALIZE MEDICALE	CHIMIST PRINCIPAL	69
51	181	MICO VIORICA	2770707243100	LABORATOR ANALIZE MEDICALE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	55
52	9	SIGHEARTAU FELICIA GABRIELA	2721020243115	LABORATOR ANALIZE MEDICALE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL S	50
53	292	SZILAGYI GYURKO ANNAMARIA	2731023243103	LABORATOR ANALIZE MEDICALE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	55
54	137	KALMAR LASZLO IOZSEF	1690627243130	LABORATOR RADIOLOGIE SI IMAGISTICA MEDICALA	ASISTENT MEDICAL PL	47
55	130	MACAVEI ANA MARIA LAURA	2640310243101	LABORATOR RADIOLOGIE SI IMAGISTICA MEDICALA	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL S	50
56	206	BALINT IONELA	2840119240018	SECTIA INTERNE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	58
57	16	CHINDRIS ANA LIDIA	2731008060026	SECTIA INTERNE	INGRUIITOARE CURATENIE	40
58	250	CIOCAN MARIUCA	2641208241339	SECTIA INTERNE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	59
59	36	FLORIAN LILIANA DINA	2761216243108	SECTIA INTERNE	INFIRMIERA DEBUTANTA	49
60	307	LIKKEK AGNETA MELANIA	2730328243107	SECTIA INTERNE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	62
61	234	MAN MARIA LENUTA	2710223243103	SECTIA INTERNE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	56
62	27	MAT ELENA	2780223070052	SECTIA INTERNE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	58
63	10	NECHITA GIZELA	2620513243100	SECTIA INTERNE	INFIRMIERA	48
64	17	PASCA MIHAELA LILIANA	2890418240017	SECTIA INTERNE	ASISTENT MEDICAL PL	55
65	202	TUNS CRISTINA ELENA	2760520243123	SECTIA INTERNE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL S	59
66	203	UNGUR ROZALIA LAURA	2770408243102	SECTIA INTERNE	INGRUIITOARE CURATENIE	37
67	140	VLASIN AURELIA	2770708243138	SECTIA INTERNE	INFIRMIERA DEBUTANTA	46
68	50	ZAHARIE DANIELA ANCA	2890620240018	SECTIA INTERNE	ASISTENT MEDICAL PL	52
69	93	CHERMEZAN ANUCA ANGELA	2581005243106	SERV. ADMINISTRATIV, APROVIZIONARE, TEHNIC SI PSI	MAGAZINER	41
70	245	PETREHUS ADRIANA	2841025240011	SPALATORIE	SPALATOREASA	35
71	119	KALMAR ILDIKO	2700314243149	STERILIZARE	ASISTENT MEDICAL PL	49
72	118	POP VALERIA MARIA	2640314243110	STERILIZARE	ASISTENT MEDICAL PRINCIPAL PL	52
TOTAL			(72)			3786

Pagina: 1

MANAGER,
Dr. CUPSA DAN-NICOLAE

DIRECTOR FINANCIAR - CONTABIL,

INTOCMIT,



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL SPITALULUI ORASENESC TG. LAPUS PENTRU 2023-2025

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 Tg. Lapus, reprezentat legal de catre domnul dr. Cupsa Dan-Nicolae in calitate de Manager**, în calitate de angajator

2. **Salariați, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, de Sindicatul Liber al Personalului Mediu Sanitar din cadrul Spitalului Orasenesc Tg. Lapus „SANITAS”, reprezentantiv la nivelul unitatii sanitare conform Sentintei civile nr. 1057/2022 a Judecatoriei Tg. Lapus**

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 unitate desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator Spitalul Orasenesc Tg. Lapus.

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

Art. 2

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în toate subunitățile, compartimentele și serviciile din Spitalul Orasenesc Tg. Lapus, indiferent de forma de organizare, modul de finanțare și de caracterul activității de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Maramures.

Art. 3

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

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

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

Art. 4

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate este în 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, în temeiul art. 108 alin. (2) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Art. 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă 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) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) Prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări la locurile convenite cu reprezentanții sindicatului semnatar al 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. 1.

(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 salariații ce se consideră prejudiciați.

(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 sindicatului semnatar 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 sesizată Comisia Paritară 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 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 Muncă Maramureș.

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

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

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 Muncă.

(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, 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, cu excepția cazurilor de forta majora definite prin lege.



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

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

(7) 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 semnatar al 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, evidenciate separat, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zile și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

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

n) durata și condițiile perioadei de probă, după caz.

o) Regulamentul Intern aplicabil.

p) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;

r) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator.

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția celor de la lit. m), p) și r).

(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, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, sau pe parcursul executării acestuia, 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 reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 21



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

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

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

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

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

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(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, fara suprapunerea programului de munca, 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, la cererea acestuia.



(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 sindicatelor din unitate.

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 sindicatului semnat al 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

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru al contractului individual de munca stabilit prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, pus la dispoziția angajatorilor.

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 tranzație 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 Codului 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;
 - m¹) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
 - 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) 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 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, 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 condițiilor 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 natura să prejudicieze activitatea unității;

e) să se consulte cu reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatare 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.

III. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 32

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 33



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

a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții 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 corelate;

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 angajatorului.

(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 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 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 sindicatului semnatar al 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 sindicatului semnatar al 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 sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, 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 intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor sindicale 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 sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

(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 angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

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 sindicatului semnatar al 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 instituției publice, 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.

(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.

Art. 42

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată și 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 definitive 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.

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 nu 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 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 rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, opțiune politică, origine socială, trasaturi genetice, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenența la o categorie defavorizată;

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 sindicatului semnatar al 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 suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- h) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate de Codul Muncii;
- i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;
- j) pe durata concediului de acomodare.

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

Art. 52

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:



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

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedura penală;

c) 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;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

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.

Art. 54

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 52 lit. c) și d), 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 acestora și organizațiilor 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 bănești în valoare de:

- pentru vechime 0 - 5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 și 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru 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 cumulativ.

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 rămânerii 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 semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat;

b) În situația prevăzută mai sus, Consiliul Local Tg. Lapus, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) 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.

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, conducerea unitatii va consulta organizația sindicală semnatară 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.

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 semnat al prezentului contract precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 72

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

Art. 73

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

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

(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.

(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

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 semnatare 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 semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și sindicatul semnatar 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 semnatar 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.

Art. 83

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților 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 semnatar 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. 2

(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. 4.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 3.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv anexa nr. 3, se acordă cu avizul reprezentanților sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

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) Examenle 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.

(5) De asemenea 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.



- (3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.
- (4) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

Art. 91

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

Art. 92

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 semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 93

- (1) Salarizarea și acordarea celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de unitate se face cu respectarea legislației în vigoare
- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale 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.
- (6) Sistemul de salarizare a personalului din unitate, 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 salariale ale membrilor ai sindicatelor afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariale 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 unității 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.

Art. 97

- (1) Alte drepturi de personal:
- a) plata orelor suplimentare conform prevederilor legale în vigoare;



- b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite potrivit legii;
- c) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;
- d) tariful orar aferent 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 semnatare 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 semnatare 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

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 – OMS 870/2004 completat și actualizat.

Art. 105

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare – OMS 870/2004.

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

Art. 106



(1) 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 sâmbătă și duminică.

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

(3) 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.

(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 semnatar al prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care personalul 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 din Codul muncii.

(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 evidentierea 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, 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 90 de zile după efectuarea acesteia, salariatul beneficiind de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

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 semnatar al contractului colectiv de muncă

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

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



(4) 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) 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza
- c) 7 ianuarie – Soborul Sfantului Proroc Ioan Botezatorul
- d) 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- e) Vinerea mare, ultima zi de vineri dinaintea Pastelui
- f) prima și a doua zi de Paști;
- g) 1 mai;
- h) 1 iunie – ziua copilului;
- i) prima și a doua zi de Rusalii;
- j) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- k) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- l) 1 decembrie - Ziua Națională a României;
- m) prima și a doua zi de Crăciun;
- n) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- o) 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. 2).

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

Art. 121

(1) Regulamentul intern se întocmește și se aproba de către angajator, cu consultarea sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

(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.

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



(5) Femeile gravide, 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 21 zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă 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 paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor se consideră perioade de activitate prestată.

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

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

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

- a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

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

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

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

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

Art. 127

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

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

Art. 128

(1) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de sindicatul semnat al prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 3 la prezentul contract.

Art. 129

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

(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.

Art. 130

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) concediu paternal - 5 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
- d) căsătoria unui copil - 3 zile;
- e) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile;



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

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 contracte, 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

Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale.

Art. 140

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrana conform prevederilor legale.

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.



(3) În cazul deplasărilor cu autoturism proprietate personală se decontează combustibilul conform prevederilor legale.

Art. 142

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariați 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 concediu fără plată, salariați 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 desfășurat din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

Art. 143

Salariați 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

Salariații 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. 5.

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 face 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 cheltuielile angajatorului potrivit legii, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu aceasta destinate.

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 organizațiile sindicale, 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 semnatar 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.

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 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 cheltuielile sale 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.

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.

Art. 164

Reprezentanții sindicatului semnat 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/examenle 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. 6 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) Angajatorul 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.



(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, în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 10 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fractionat în baza documentelor justificative.

(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. 367/2022, 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 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 prevederilor legale în vigoare.

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

Art. 178

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 semnatare 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 exemplare își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Maramures.

ANGAJATOR/UNITATE
SPITALUL ORASENESC TG.LAPUS
MANAGER
Dr. CUPSA DAN-NICOLAE



SINDICATUL SANITAS TG. LAPUS

PRESEDINTE
MAT ELENA



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 3 reprezentanți ai SANITAS Tg. Lapus 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

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 radiologie și imagistica medicală: 6 ore/zi.
2. Medicii din sectorul sanitar: 7 ore/zi
3. Personalul sanitar cu pregătire superioară, precum și personalul sanitar mediu din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
4. Personalul care lucrează în stațiile de sterilizare: 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 radiologie și imagistica medicală: 1/2 l lapte/zi/persoană.

ANEXA 3

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

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în bucătăria unității sanitare
2. Personalul care lucrează la dezinsecție, dezinsecție, deratizare
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar care lucrează în comp. cu paturi de chirurgie



Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie
2. Personalul sanitar care lucrează în stațiile de sterilizare

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
2. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul medico-sanitar și auxiliar-sanitar care lucrează în CPU
2. Personalul sanitar din Dispensarul TBC.

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

Personalul care își desfășoară activitatea în unități nucleare de categoria a II-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 4

Echipamentul de protecție și materiale igienico-sanitare

Echipament de protecție*):

- încălțăminte, pantalon, bluza, salopete, halate doc – 1/an – pentru muncitori
- mănuși și măști - după necesități;
- șorțuri - 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;



ANEXA 5

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.

