

## Contract colectiv de muncă la nivel de unitate Spitalul Clinic Municipal Cluj-Napoca pe anii 2019-2021

În temeiul Legii nr. 62/2011, între:

1. Spitalul Clinic Municipal Cluj Napoca, în calitate de angajator;
  2. Salariații, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011
- Sindicatul Solidaritatea Sanitară Cluj din Spitalul Clinic Municipal Cluj-Napoca a intervenit următorul contract colectiv de muncă

### CAP. I

#### Dispoziții generale

##### ART. 1

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:
  - unitatea sanitară- reprezentată prin manager;
- (5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează Spitalul Clinic Municipal Cluj-Napoca.
- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

##### ART. 2

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în unitatea sanitară- Spitalul Clinic Municipal Cluj-Napoca , indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de organizare și de caracterul activității.

##### ART. 3

- (1) Prezentul contract constituie izvor de drept pentru părțile semnatare.
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelativă cu privire la:
  - încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
  - măsurile de sănătate și securitate în muncă;
  - timpul de muncă și timpul de odihnă;
  - alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizației sindicale Solidaritatea Sanitară Cluj și acordarea de facilități acestora;
  - formarea și perfecționarea profesională;
  - drepturile organizației sindicale Solidaritatea Sanitară Cluj, semnată la prezentul contract colectiv de muncă;
  - stabilirea modalității de acordare a sporurilor
  - stabilirea procedurii de evaluare a performanțelor individuale a personalului
  - obligațiile salariaților.



1  
*Roman*



*Dejan*

#### **ART. 4**

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

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

(3) Cererile de modificare vor fi comunicate reciproc de către părți.

(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) În cazul în care nici una din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit, o singura data după perioada initială, cu cel mult 12 luni.

#### **ART. 5**

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

#### **ART. 6**

Suspendarea și/sau închetarea 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) Prezentul contract colectiv de muncă precum și contractele individuale de muncă nu pot prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă ori de legislația în vigoare.

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

(3) În contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Spitalului Clinic Municipal Cluj-Napoca, de către Sindicatul Solidaritatea Sanitară Cluj, în numele salariaților, părțile contractante convin, ca salariații asupra căror se întind efectele contractului de muncă negociat, alții decât membri de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, care să fie de 0,6 % din salariul de bază. Această contribuție urmează a forma un fond separat, utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri.

#### **ART. 10**

(1) Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricărora altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizației sindicale semnatare, 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 nivelul Spitalului Clinic Municipal Cluj-Napoca.

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

(3) Angajatorul și sindicatul Solidaritatea Sanitară Cluj 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. Anexa nr. 11

#### ART. 12

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

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

#### ART. 13

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale, 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 incalcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate forurile competente, în vederea soluționării.

#### ART. 14

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

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

#### ART. 15

(1) Părțile se obligă, 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. 62/2011 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

#### ART. 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 24 de luni de la data înregistrării la ITM, putând fi prelungit ulterior în mod expres sau tacit, o singura data, pe o perioadă de maxim 12 luni, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(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 acte normative în vigoare.

(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 adaptat corespunzător în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.



(6) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării unității sanitare.

## CAP. 2

### I. Încheierea contractului individual de muncă

#### ART. 17

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

(2) Monitorizarea și respectarea normativelor de personal se face cu acordul părților, în cadrul comisiei paritare.

(3) Normativele de personal sunt minimale și obligatorii.

#### 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 contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate.

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

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

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului semnatari al prezentului contract colectiv de muncă posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data sustinerii concursului/examenului, la toate nivelurile de organizare a unităților definite la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege. Comunicarea se consideră facuta la momentul publicarii anuntului de scoatere a postului la concurs la avizierul unitatii si pe site-ul spitalului.

#### ART. 19

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, cu \*condiția ca salariatul să



anunț în scris angajatorul despre faptul că este membru de sindicat și din ce sindicat face parte, iar pentru nemembrii de sindicat la cerere.

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

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

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

(7) Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă.

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

(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) Personă selectată în vederea angajării ori, după cum, salariatul va fi informată 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, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata condeiului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului, Regulamentul Intern aplicabil.
- n) durată perioadei de probă.

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

(12) Orice modificare a uneia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o astemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege și cu excepția aliniatului 10, lit m, pentru care e va intocmi doar proces verbal de comunicare. În baza principiului simetriei formelor juridice, actul adițional poate fi încheiat doar cu acordul salariatului și în aceleași condiții cu semnarea



*Roman*



*C*

CIM-ului, înregistrarea modificărilor acestuia în REVISAL putând fi făcută doar după semnarea lui de către ambele părți.

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

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

(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerația 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.

(19) În aplicarea art.19 (I) din prezentul contract, partile convin ca în termen de 3 luni de la data înregistrării prezentului contract, angajatorii să asigure actualizarea tuturor contractelor individuale de muncă, prin luarea în considerare a tuturor componentelor prevazute în Anexa nr.3 din Contractul Colectiv de Munca pe unitate, ce rezulta din normele legale și dispozițiile contractelor colective de munca aplicabile (respectiv cele la care Spitalul este parte sau a aderat în mod expres).

## 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 informarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a 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.

(4) Părțile sunt de acord ca examenele și concursurile pentru ocuparea posturilor, să fie organizate, nu la nivelul secției implicate, ci numai la nivelul sediului administrativ al unității sanitare, cu excepția probelor practice.

## ART. 21

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

Nerespectarea perioadei de probă, prin stabilirea unei perioade de probă mai mare decât perioada de probă legală duce la reducerea perioadei de probă până la maximul admis legal.



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

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

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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

#### ART. 22

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

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

#### ART. 23

(1) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul va fi asistat de liderul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, cu condiția ca salariatul să anune în scris angajatorul despre faptul că e membru de sindicat și din ce sindicat face parte, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

#### ART. 24

Angajarea cu contract individual de muncă pentru toate tipurile de activități se face prin concurs/examen sau transfer.

#### ART. 25

Cetățenii străini și apatizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu informarea sindicatului semnatar al prezentului contract.

#### 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 sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

#### ART. 27

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



## **II Executarea contractului individual de muncă**

**ART. 28**

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

**ART. 29**

Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovitură de nulitate.

**ART. 30**

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de şanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecția în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altiei persoane decât cea a șefului direct și a persoanelor din conducerea unitatii care sunt ierarhic superioare 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 și a persoanelor din conducerea unitatii care sunt ierarhic superioare șefului 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 ii 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 performanțele profesionale în mod obiectiv.

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

- a) de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelizeitate 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 nicio sarcină ce-i depășește competențele corespunzătoare pregăririi profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.

### ART. 31

- (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
  - b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară, ori din necesitatea de desfasurare a activitatii in conditii optime;
  - c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor. Dispoziția cu caracter obligatoriu pentru salariat va trebui făcută în scris, sub sanctiunea neluării ei în considerare, în următoarele cazuri: dispoziția cuprinde o delegare de atribuții sau competențe profesionale, susceptibile de a antrena răspunderea salariatului sau dispoziția cuprinde o activitate care nu este cuprinsă în fișa postului salariatului și în limitele competenței profesionale. Refuzul este formulat în scris și este motivat;
  - d) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
  - f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.
  - g) să exerce controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
  - h) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru a constitui o asociație patrimonială reprezentativă.
  - i) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă.
- (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
  - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
  - c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;



- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și finanțieră a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizației sindicale reprezentative de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice,
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților;
- l) să informeze organizația sindicală semnatara a prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajării de personal,
- m) să informeze organizația sindicală semnatara a prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea per secționării personalului.

### **III. Modificarea contractului individual de muncă**

#### **ART. 32**

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
  - a) durata contractului;
  - b) locul muncii;
  - c) felul muncii;
  - d) condițiile de muncă;
  - e) salariul;
  - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

#### **ART. 33**

- (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
  - a) angajatorul are obligația de a informa reprezentanții organizației sindicale, semnatara a prezentului contract, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
  - b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
  - c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale pentru a-l susține în fața angajatorului,
  - d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;

e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelativе;

f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea iesinței în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după informarea reprezentanților organizației sindicale.

(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, cu condiția ca aceste cheltuieli să fie premise de legislația în vigoare și să existe alocate fonduri bugetare cu aceasta destinație.

#### ART. 34

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

### IV. Suspendarea contractului individual de muncă

#### ART. 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 vacat unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

#### ART. 37

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară informarea reprezentanților organizației sindicale.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa reprezentanții organizației sindicale de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care le-a adoptat.

#### ART. 38

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

- concediu de maternitate;
- concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- carantină;



- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autoritați executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
  - e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
  - f) forță majoră;
  - g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
  - h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
  - i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.
- (2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale.

#### ART. 39

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor sindicale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare ( maxim 1 an , acordat conf. Legii 273/2004 în cazul adoptiei )

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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu consultarea reprezentanților organizatiei sindicale.

#### ART. 40

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

- a) în cazul intreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- b) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale, incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) pe durata detașării
- d) 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.
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor

(2) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu consultarea reprezentanților organizației sindicale.

#### ART. 41

(1) Pe durata intreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații, 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 funcției ocupate.

(2) Pe durata intreruperii temporare a activității unității, prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității cu salariații aflați în baza de date a angajatorului.

#### ART. 42

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

- a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu;
- b) pentru alte situații, în funcție de posibilitatea angajatorului, cu informarea organizațiilor sindicale.

### V. Încetarea contractului individual de muncă

#### ART. 43

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

#### ART. 44

Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariații care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vîrstă 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 vîrstă cu reducerea vîrstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacitatii de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatătă prin acordul părților sau prin hotărâre 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 judecătoarești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoarești;
- g) de la data retragerii de către autoritațile 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 judecătoarești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani.
- k) în cazul solicitării pensionării pentru limită de vârstă.

#### **ART. 45**

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperatice sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părinților.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătoarească.

#### **ART. 46**

- (1) Concedierea reprezintă închetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

#### **ART. 47**

Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

#### **ART. 48**



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

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Dispunerea măsurii de concediere a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul organizației sindicale respective.

#### ART. 49

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei
- c) pe durata în care femeia salariată este gravida, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere,
- d) pe durata concediului de maternitate,
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- h) pe durata concediului de acomodare

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

#### ART. 50

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu informarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abaterie gravă sau abateri repetitive de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inabilitatea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
- d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

#### ART. 51

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

#### ART. 52

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 50, lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate

compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

#### ART. 53

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, 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.

#### ART. 54

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

#### ART. 55

(1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(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 conediați.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizației sindicale, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul organizației sindicale.

(4) Înainte de disponerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizatiei sindicale planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care Ministerul Sănătății va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților conediați compensații bănești, sub condiția existenței alocațiilor bugetare aprobate cu această destinație, în valoare de:

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

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

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatul este obligat 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.

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

#### ART. 56

Pînă concediere colectivă se înțelege concedierea, între-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 încadrui cel puțin 300 de salariați.

#### ART. 57

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

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

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

#### ART. 58

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

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

#### ART. 59

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

#### ART. 60

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

## ART. 61

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

## ART. 62

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

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

## ART. 63

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

(2) **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 zile lucratoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucratoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

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

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

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

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

## ART. 64

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

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

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

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal unitatea va consulta organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

## CAP. 3

### Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

#### ART. 65

(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) Dacă unitatea apelează la personae sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

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

#### ART. 66

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

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

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

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizatiei sindicale semnatară a prezentului contract de la nivelul respectiv;

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

#### ART. 67

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiunilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1101/2016.

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



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

#### ART. 68

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

#### ART. 69

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și 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, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

#### ART. 70

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

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

#### ART. 71

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

#### ART. 72

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

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



(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 activității.

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

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

#### ART. 73

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. 74

(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. 75

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

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

(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. 76

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 de organizare și funcționare al unității.

#### ART. 77

Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii gratuit.

#### ART. 78

(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 organizatiei sindicale semnatare a prezentului contract, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

#### ART. 79

(1) 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. Dacă există deficit de personal la nivelul unei sectii din unitatea sanitara, în condițiile suprasolicitării psihice și fizice a salariatului raportat la normativul de personal aprobat prin Ordinul Ministrului Sanatății în vigoare, în aşa fel încât volumul și intensitatea muncii nu pot corespunde unui act medical de calitate, salariatul nu poate fi concediat pentru necorespondere profesională, decât în masura în care i se dovedește culpa profesională potrivit legii.

(2) 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 putea fi modificate printr-un acord comun, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

#### ART. 80

(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. 81

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

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

Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocasonate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatului semnat al prezentului contract.

#### ART. 82

(1) Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative specifice.

(2) Părțile convin că în toate cazurile în care regulamentul de sporuri pe ramură sanitară prevede sporuri la salariile de bază între o limită minimă și una maximă, să se acorde sporurile în procentul maxim, cu condiția existenței fondurilor bugetare alocate cu aceasta destinație și cu condiția respectării prevederilor legale privind modul de stabilire și/sau acordare a acestora.

(3) Sporul pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămoare de muncă se acordă potrivit bulletinelor de determinare prin expertizare a

locurilor de muncă. - Legea 153/2017 . Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu acordul sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din regulamentul elaborat potrivit prezentei legi, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

#### ART. 83

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

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

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

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.

(5) Drepturile prevazute la alin. 1 – 4 din prezentul articol se vor acorda doar cu condiția existenței alocațiilor bugetare aprobate cu aceasta destinație pentru sumele necesare acordării acestor drepturi și sub condiția aprobării bugetului de venituri și cheltuieli cu sumele necesare acestei destinații.

#### ART. 84

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

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

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

(4) Angajatorul va asigura gratuit un set de analize uzuale anual, examen Babeș –Papanicolau pentru salariatele unității gratuit anual, iar pentru salariatele în vîrstă de peste 40 de ani o mamografie gratuită la trei ani, cu bilet de trimitere de la medicul de familie/ medicul specialist.

(5) Angajații vor fi scutiți de taxele pentru eliberarea documentelor, adică certificate, adeverințe sau formulare medicale.

(6) La nivelul Spitalului Clinic Municipal Cluj-Napoca se pot asigura și alte investigații medico sanitare pentru salariații unității, la recomandarea medicului specialist, după aprobarea conducerii instituției și evidențiate distinct la locul prestației.

#### ART 85

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

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



## ART. 86

(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 inseris adițional la contractul colectiv de muncă.

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

## ART. 87

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

## ART. 88

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. 89

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

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

(4) La cererea sindicatului semnatar al prezentului contract patronul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

## ART. 90

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

(2) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților.

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie prevederile anexei nr. 13 la acest contract privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie.

## ART. 91

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



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

## CAP. 4

### Salarizarea și alte drepturi salariale

#### ART. 92

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

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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și sumele aferente pentru acordarea drepturilor de hrana, conform legislației în vigoare.

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

(5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii se stabilește prin lege, unele elemente de detaliu al acestuia, cum ar fi sporurile și acordarea salarizării suplimentare în funcție de performanță, fiind stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

#### ART. 93

(1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai organizațiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

(2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se stabilește prin ordin al ministrului sănătății.

#### ART. 94

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

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

(3) Adaosurile și drepturile salariale cuprind:

- a). acordarea premiului anual la nivelul a două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată, care va fi plătit în primul trimestru al anului pentru activitatea din anul anterior, odată ce legea va permite acordarea acestui drept și alocarea sumelor aferente, în limita bugetului aprobat;
- b). membrii comisiilor medicale ale spitalului beneficiază de indemnizație de 10% din salariul de bază în luna în care prestează activități în uzura obligațiilor funcției de bază, activități impuse de funcționarea legală a comisiilor. Punerea în plată a indemnizației se face în baza Regulamentului privind aplicarea reglementărilor cadrului din deciziile de stabilire/actualizare a componenței comisiilor medicale ale Spitalului Clinic Municipal Cluj Napoca
- c). prin excepție de la lit. b), și în conformitate cu prevederile art. 26 Codul Muncii, membrii Comisiei de Apărare beneficiază de spor de confidențialitate de 15% prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază lunar, în considerarea clauzei de confidențialitate speciale aferentă atribuțiilor acestei comisii.
- d). prin excepție de la lit. b), și în conformitate cu prevederile art. 25 Codul Muncii, membrii Comitetului Director beneficiază de spor de mobilitate de 15% prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază lunar, în considerarea specificului muncii, având în vedere că execuțarea obligațiilor de serviciu de către acești salariați nu se realizează într-un loc stabil de muncă".

#### ART. 95

(1) Cuantumul sporurilor, acolo unde ele trebuie stabilite între minim și maxim, se stabilește de comun acord între părțile semnatare ale prezentului contract.

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

#### ART. 96

- (1) Alte drepturi de personal:
- a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
  - b) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;
  - c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite de Ministerul Sănătății, potrivit legii;
  - d) tariful orar aferent orelor de gardă suplimentare normale de bază și a programului normal de lucru;
  - e) premiile/salarizarea suplimentară;
  - f) sporurile aferente orelor de gardă suplimentare normale de bază și a programului normal de lucru;

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract.



(1) Premiile individuale lunare se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază și în limita individuală lunată ,a două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract.

#### ART. 98

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

- a) normă 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 aplique fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale și patronale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.

#### ART. 99

(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. 100

În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creație privilegiată, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-partea.

#### ART. 101

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

### CAP. 5

#### Timpul de muncă și timpul de odihnă

##### ART. 102

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

##### ART. 103

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



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

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul organizației sindicale semnatare al prezentului contract.

#### ART. 104

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În 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. 105

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

(4) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru limita se calculează în mod proporțional cu această reducere

(5) În cuantificarea activității salariaților este aplicabil principiul „timpul lucrat este timp punctat” pentru toate orele ce depășesc programul normal de lucru.

#### ART. 106

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

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

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

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale .

#### ART. 107

(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, semnatără a prezentului contract.

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

#### ART. 108



(1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariajilor și sunt afișate la sediul angajatorului.

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

#### ART. 109

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

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

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

#### ART. 110

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 solicitată.

#### ART. 111

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

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

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

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

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

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

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

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

#### ART. 112

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



#### ART. 113

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amâname 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 titular, cu condiția respectării prevederilor legale privind ocuparea prin cumul de functii a posturilor vacante/sau temporar vacante.

#### ART. 114

(1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților sindicatului semnatari al prezentului contract.

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

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

(4) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajatori - reprezentanții organizației sindicale.

#### ART. 115

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

#### ART. 116

(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. 117

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie-Ziua Unirii Principatelor Romane
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui
- prima și a doua zi de Paști,
- 1 mai;
- 1 iunie Ziua Copilului
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie Sfântul Andrei
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;



- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății.

#### ART. 118

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

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

(3) Sporul pentru activitatea prestată sămbăta, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează este de 100% din salariul de bază

(4) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture, anexa nr 12 la prezentul contract colectiv de muncă.

#### ART. 119

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

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

#### ART. 120

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator cu acordul organizației sindicale semnatară a prezentului contract.

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

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

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

#### ART. 121

(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, muncă 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. 122

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(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. 123

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

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

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

a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniți la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare;

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

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

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

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

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

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

(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 15 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 reprezentative 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. 124

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, în conformitate cu prevederile codului muncii și Directivei 2003/88/CE.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobatia angajatorului și informarea sindicatului semnatar al prezentului contract.

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

#### ART. 125

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

- salariul de bază;



- sporuri pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiții de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară în condiții deosebite, pentru unități sanitare cu specific deosebit și localități cu condiții deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate;

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

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

#### ART. 126

(1) Concediul de odihnă poate fi intrerupt, 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 intreruperii concediului de odihnă.

#### ART. 127

(1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală semnatări a prezentului contract, 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 se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5 la prezentul contract.

#### ART. 128

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

(2) Salariații au dreptul la indemnizatie/ prima/ vouchere de concediu, valoarea și acordarea acestora fiind stabilită de prevederile legale.

#### ART. 129

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 5 zile- 15 zile;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile,
- d) decesul soțului/soției, copilului , sociilor și iudeletor de gradul I inclusiv – 5 zile de la data producerii evenimentului,
- e) ziua de naștere a salariatului, la cererea acestuia , cu recuperare.
- f) decesul bunicilor și fraților : 2 zile de la data producerii evenimentului;

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



## **Protecția socială a salariaților membri ai sindicatului semnatar al prezentului contract**

### **ART. 130**

- (1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute
- (2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu proceze la angajări fără consultarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract.
- (3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

### **ART. 131**

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu informarea reprezentanților organizației sindicale, semnatară a prezentului contract cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, 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. 132**

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

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;

(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 uvând încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

### **ART. 133**

(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 organizația semnatară a prezentului

contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicalele din unitate, semnatară a prezentului contract.

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

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

#### ART. 134

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

#### ART. 135

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare, care se acorda doar în situația în care legislația în vigoare permite acest lucru, iar în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sunt aprobată sume cu aceasta destinație. Cuantumul acestora se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

(2) Salariatul beneficiaza de ajutor de deces în cazul decesului unui membru de familie care nu era asigurat, dacă face dovada că a suportat cheltuielile ocasionate de deces.

Se consideră membru de familie:

- a) sotul/soția
- b) copii

(3) Ajutorul de deces pentru un membru de familie reprezinta jumătate din salariul mediu brut pe economie.

#### ART. 136

(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 acestea 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 semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

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

(4) Reprezentanții organizatiei sindicale semnatară a 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 aplique sancțiunile prevăzute de lege.

#### ART. 137

- (1) Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din ramura sanitară și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizatiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizatiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă
- (2) Acordarea voucherelor de vacanță pentru salariații Spitalului Clinic Municipal se va efectua conform legislației în vigoare.
- (3) Gestionarea voucherelor de vacanță se face cu avizul consultativ al organizatiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 138

Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicat semnatara al prezentului contract de la nivelul unității.

#### ART. 139

Angajatorul este obligat să acorde norma/ indemnizație de hrană în conformitate cu prevederile legale în vigoare aplicabile pentru unități finanțate de la bugetul de stat și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

#### ART. 140

Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator dacă sunt indeplinite cumulativ urmatoarele condiții:

- nu există nicio interdicție prevăzute de lege în aceasta materie
- există alocații bugetare aprobată cu această destinație
- s-a aprobat bugetul de venituri și cheltuieli cu sumele necesare acestei destinații.

#### ART. 141

(1) După efectuarea conchediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, salariata membră de sindicat poate beneficia de încă un an conchediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul căt aceasta se află în asemenea situație

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

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

#### ART. 142



Salariata care întrerupe condeiu legal pentru îngrijirea copilului în vîrstă 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. 143

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

#### ART. 144

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, inclusive de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 8.

#### ART. 145

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

### CAP. 7

#### Formarea profesională

##### ART. 146

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

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție ai organizației sindicale semnatată a prezentului contract colectiv de muncă

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

##### ART. 147

(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 şomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

#### ART. 148

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 și alți parteneri acreditați/autorizați în domeniul relațiilor de muncă, dialogului social și malpraxis

#### ART 149

(1) Angajatorul, după consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, are următoarele atribuții:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;

b) organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă va participa, prin împuñări și, 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 proprietelor 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 reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă

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

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

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă sunt anexe ale contractului colectiv de muncă de la nivelul unității.

#### ART. 150

(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



Hil

Roman



ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea organizatiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

#### ART. 151

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

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

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiu de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

#### ART. 152

(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 reprezentantii organizatiei sindicale semnatară a 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 ocasionat de aceasta.

#### ART. 153

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

#### ART. 154

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

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

#### ART. 155

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



Claudiu  
Călin



(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu consultarea organizatiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

#### ART. 156

(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 conchediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unei 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. 157

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

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

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de conchediul 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. 158

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

#### ART. 159

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

- cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- 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. 160

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, care are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizatiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.

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

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

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

(5) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de către sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 161

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu consultarea reprezentanților organizatiei sindicale, 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.

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

#### ART. 162

(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. 163

Reprezentanții organizatiei sindicale semnatară a prezentului contract participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

#### Art. 164

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

(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 sigura 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.

### CAP. 8

#### Drepturile sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

#### ART. 165

*P. Bozian*



- (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) Partea patronală recunoaște dreptul sindicatului semnatar al prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și doar să formuleze programe proprii de acțiune, în condițiile legii.
- (3) Este interzisă orice intervenție a părții patronale de natură să limiteze ori să încerce exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).
- (4) Partea patronală se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.
- (5) Partea patronală se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnatar al prezentului contract.

#### ART. 166

(1) Partea patronală se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, apartinătorilor 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. 10 la prezentul contract colectiv de muncă.

#### ART. 167

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

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului intern al unității sanitare.

#### ART. 168

(1) a) Reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract participă, în calitate de observatori, la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unităților sanitare, în toate comisiile implicate în activitatea unității ;

b) reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract participă, în calitate de observatori, prin către un reprezentant județean, la ședințele Consiliului de Administrație ale direcțiilor de sănătate publică;

c) reprezentanții organizației sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate ședințele de interes general la nivel național, regional și județean.

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



(3) La cererea expresă a membrilor organizației sindicale semnatară a prezentului contract aceștia pot fi asistați de reprezentanții fedaților și confederaților în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

#### ART. 169

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 168 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimuun 24 de ore.

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

(3) Hotărâile conducei ii unităjilor vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, organizației sindicale semnatară a prezentului contract

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

#### ART. 170

(1) Angajatorul va permite membrilor organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate, în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perloadă de până la 10 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de 3 zile destinate activității sindicale.

(3) Zilele / orele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

(4) Modalitatea de acordare a zilelor / orelor libere platite pentru desfăsurarea activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către angajator, cu acordul sefului direct al locului de munca unde îsi desfăsoara activitatea în unitate angajatul, astfel incat acordarea zilelor / orelor libere sa nu afecteze activitatea normală care se desfăsoara în unitate.

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

#### ART. 171

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

#### ART. 172

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

#### ART. 173

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariajilor, membri ai organizației sindicale „Solidaritatea Sanitară Cluj”, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile organizației



sindicale semnatară a prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

#### ART. 174

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați organizației sindicale semnatară a prezentului contract de a susține și de a participa neîngrijit 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. 175

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

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

(3) Partea patronală și conducerea organizației sindicale semnatară a prezentului contract vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

#### ART. 176

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului organizației sindicale semnatară a prezentului contract.

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

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

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al organizației sindicale semnatară a prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

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

### CAP. 9

#### Dispoziții finale

#### ART. 177

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate de drept minime și obligatorii.

#### ART. 178

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



Hil

44



#### **ART. 179**

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

#### **ART. 180**

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

#### **ART. 181**

În momentul modificării în sens mai favorabil salariaților a unor prevederi legale, prevederile prezentului contract se modifică în mod corespunzător.

#### **ART. 182**

Salariații membri ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract 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 nivel de unitate, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

#### **ART. 184**

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

#### **ART. 185**

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

(2) Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin aplicarea Procedurii de informare și consultare, anexa nr. 12 la prezentul contract colectiv de muncă

#### **ART. 186**

Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

#### **ART. 187**

(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 contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

#### **ART. 188**



Unitatea va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă și care sunt în concordanță cu politica de sănătate a Ministerului Sănătății.

#### ART. 189

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

### ANEXA 1

#### Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității

Art. 1 Prevederile legislative în vigoare vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

Art. 2 În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se va modifica Regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatul semnatар al prezentului contract

### ANEXA 2

#### Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de unitate

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării Contractului colectiv de muncă va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizației sindicale semnatare și 3 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract.

2. Comisia se va întâlni la cererea oricărui dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a minim 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 patronat.

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



## ANEXA 3

### CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

#### A. Părțile contractului

Angajator – persoana juridică SPITALUL CLINIC MUNICIPAL CLUJ-NAPOCA, cu sediul în Cluj-Napoca, str. Tabacarilor, nr. 11, reprezentat prin Manager ..... și Director Finanțier-Contabil .....

și

Salariatul/salariata – domnul/doamna ....., domiciliat/ domiciliată în localitatea ....., str. ...., nr. ...., jud. Cluj, posesor/posesoare al/a cărții de identitate seria ..., nr ...., eliberată de ....., la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de sedere în scop de muncă seria \_\_\_\_\_, nr. \_\_\_\_\_ din data \_\_\_\_\_, (numai pt angajații cetăteni străini sau apatrizi)

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

#### B. Obiectul contractului

Încadrare pe perioadă determinată/nedeterminată, în conformitate cu prevederile art. ..... din Legea nr. 53/2003-Codul muncii.

#### C. Durata contractului

- nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de .....
- determinată, de .... luni/ani, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ..... / pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post .....

#### D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la ....., din sediul angajatorului: Spitalul Clinic de Recuperare Cluj-Napoca.

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

#### E. Felul muncii

Funcția/meseria: ....., gradația ....., clasa ....., coeficient de ierarhizare ..., conform clasificării ocupațiilor din România.

#### F. Atribuțiile postului



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

F1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

1. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului.
2. Calitatea lucrărilor execute și a activităților desfășurate.
3. Capacitatea de asumare a responsabilităților prin disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină.
4. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum.
5. Capacitatea de adaptare la complexitatea muncii.
6. Capacitatea de a lucra în echipă.
7. Capacitatea de autoperfecționare și valorificare a experienței dobândite.
8. Comportament etic.
9. Cunoștințe și experiențe profesionale.

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991 - privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010-privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

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

I. Concediu

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

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

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: .... lei, conform Legii nr. 284/2010.



salar de bază: .... lei  
spor vechime ...%: .... lei  
spor prevenție ....%: .... lei  
cota procent stabilitate: .... lei

? Alte elemente constitutive:

- a). sporuri conform ..... - ....% - .... lei;
- b). indemnizații .....
- b1).prestații suplimentare în bani .....
- b2).modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....
- c). alte adasori .....

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

4. Data la care se plătește salariul este: 15 a fiecărei luni.

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

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

L. Alte clauze

- a). perioada de probă este de cel mult 90 zile calendaristice pentru funcții de execuție (art. 31 CM);
- b). perioada de preaviz în cazul concedierii este de cel puțin 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii sau a contractului colectiv de muncă;
- c). perioada de preaviz în cazul demisiei este de cel mult 20 zile lucrătoare pentru funcții de execuție (art. 81 alin. 4 CM), conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii sau a contractului colectiv de muncă;
- d). în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă,
- e). alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a). dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b). dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c). dreptul la concediu de odihnă anual;
- d). dreptul la egalitate de şanse și de tratament;



- e). dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f). dreptul la acces la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.

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

- a). obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b). obligația de a respecta disciplina muncii;
- c). obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d). obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e). obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal următoarele drepturi:

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

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

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

#### N. Dispoziții finale

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

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

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



*Felic*

50

*Roman*



*Gheorghe*

*OK*

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

ANGAJATOR,

REPREZENTANT LEGAL

MANAGER

Semnătura.....

SALARIAT

Director Fin -Cont

Semnătura.....

VIZAT JURIDIC

Data.....

Pe data de ....., prezentul contract închetează de drept în temeiul art. 56 lit. i din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale. (numai la CIM pe durată determinată)

#### ANEXA 4

##### Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

###### A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatome patologică și în medicina legală, în activitățile de prosectoră, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imaginistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparatului din aceste activități: 6 ore/zi.
3. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
4. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
5. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.



51



7. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: 6 ore/zi

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

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană

2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană

3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană

4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție 1/2 l apă minerală/zi/persoană

5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană

6. Lucrătorii de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană

7. Laboratorul de analize fizico chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană

8. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană

## ANEXA 5

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

#### CAP. 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:

a) dezinfecție, dezinsecție, deratizare;

b) spălarea manuală, călcatul manual al confețiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presă;

c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsichiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;

2. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.

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

4. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de neurologie, compartiment de endoscopie digestivă.

#### CAP. 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

2. Personalul care lucrează în:



*[Handwritten signature]*

52



- a) ergoterapie din unități, secții și compartimente cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
4. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie, chirurgie generală, ORL, oftalmologie, urologie, ginecologie și ortopedie.
9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru.

#### CAP. 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparatului de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
3. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.
4. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

#### CAP. 4

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 spălațorii din unități sanitare.
3. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator și sală de nașteri, punctele de transfuzii din spital, compartimentul de prevenire și control a infecțiilor asociate asistenței medicale .

#### CAP. 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuropsihomotorie.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, hemodializă, UPU, CPU.

#### CAP. 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

#### CAP. 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:



*Ottoman*



*Florin*

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomică patologică și de medicină legală.

2. Personalul care își desfășoară activitatea în:

- a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
- b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

**NOTĂ:**

Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă și care dă dreptul la mai multe condiții de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.

## **ANEXA 6**

### **Spor de vechime în muncă**

1. Clasele de salarizare și coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzuți în anexa III – Familia ocupațională de funcții bugetare sănătate.

2. Clasele de salarizare și coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;

- gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;

- gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;

- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;

- gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșă respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin. (3).

5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

## **ANEXA 7**

### **Echipamentul de protecție:**

- mănuși UF, măști UF, bonete UF, halate UF, șorțuri UF, botosei UF
- ochelari de protecție și ecran facial de protecție
- manusi de protectie termoizolante, rezistente la temperaturi ridicate



  
Dr. Popa



- manusi de protectie termoizolante, rezistente la temperaturi scazute
- cizme de cauciuc
- pelerine de ploaie
- cizme electroizolante
- mănuși electroizolante
- manusi de lucru din piele/ material textil

**Echipament de lucru:**

- încălțăminte - 1/an
- bluza si pantaloni/ fusta - 1/an sau halat- 1/an
- salopete doc - 1/an
- halate doc - 1/an

## ANEXA 8

### PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII

Notă de fundamentare

Legislația actuală privind egalitatea de șanse și interzicerea discriminării prevede obligativitatea introducerii în contractele colective, inclusiv la nivel de sector, de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudicate prin asemenea fapte. (art. 13 din Legea 202 din 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

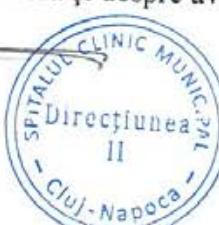
Art. 1 Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

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

**Secțiunea 1 – Hărțuirea sexuală**



2. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.
3. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;
- b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;
- c) Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire apersonalului.
4. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțitorului.
5. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.
6. Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.
7. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.
8. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victimă nu poate fi transferată împotriva voinței sale. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.
9. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.
10. Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victimă se va adresa șefului ierarhic.
11. Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.
12. Orice fel de represalii, în urma unei plângerii de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.
13. În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.
14. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.



**Secțiunea II – Hărțuirea psihologică (mobbing)** Se introduce o nouă secțiune: art. 15-19 și va avea următorul cuprins:

Art. 15 Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unci persoane;

Art. 16. Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului).

b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) o demisie forțată.

c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați.

d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

Art.17 Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art.18 Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțitorului.

Art.19 Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 5-13 din Secțiunea I

**Secțiunea III – Prevenirea discriminării** Se introduce o nouă secțiune: art. 20 - 24 și va avea următorul cuprins:

Art.20 Federațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Art.21 Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților

Art.22 Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002



Art.23 Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art.24 Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane

## ANEXA 9

### PROCEDURA CERCETARII DISCIPLINARE PREALABILE

Art. 1 va avea următorul cuprins: Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

Art. 2 Procedura cercetării disciplinare prealabilă este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte care ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiencie din partea comisie de cercetare disciplinară prealabilă. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă, împreună cu copia după actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.
4. La prima audiencie sunt convocați toți salariații care erau prezenți, sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta.
5. După prima audiencie comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.
6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusive martori.
7. După primirea Notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.
8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.
9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să disponă sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.



10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei imputernicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

12. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

13. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.

14. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

## ANEXA NR. 10

### PROCEDURA PRIVIND PROTECȚIA SALARIATILOR DIN SĂNĂTATE ÎMPOTRIVA AGRESIUNILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

#### Nota de fundamentare

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;

Tinând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare;

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitățile sanitare din România.

#### Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi

**Art. 1** Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

#### Art. 2

(1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

(2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat sau împreună.

(3) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin păstăriile asigurărilor sociale de stat.

**Art. 3** Pentru a asigura protecția salariaților Comitetele de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unităților au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

**Art. 4** Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

**Art. 5** Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.

*Roman*



Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariașilor.

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

#### Art. 6

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

(2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.

#### ANEXA NR. 11

#### PROCEDURA DE INFORMARE ȘI CONSULTARE

##### NOTA DE FUNDAMENTARE

In conformitate cu art. 4 și 5 din Directiva nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană statele membre încrințează partenerilor sociali la nivel corespunzător (sector de activitate, grup de unități, întreprindere sau unitate), sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor.

Având în vedere art. 6 din Legea Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților :

(1) Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, închelute conform legii.

(2) Contractele și acordurile prevăzute la alin. (1), precum și orice înnoire ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispozițiilor art. 2 alin. (2).

Tinând cont că Legea 467/2006 prevede măsuri doar pentru întreprinderi și unități iar Directiva 14/2002 stabilește obligativitatea, în special, să se promoveze și să se consolideze informarea la fiecare nivel iar consultarea „la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat” (art. 4 alin. 4 lit. b din Directiva 14/2002)



Ryan



O acțiune complementară, parte a dialogului social, o constituie introducerea unui management participativ, respectiv a unei forme de participare a salariaților, prin intermediul organizațiilor sindicale, la managementul unității, luând în considerare necesitatea lărgirii cadrului de dialog social raportat la indicatorul EPI II (European Participation Index).

Părțile au convenit instituirea Procedurii de informare și consultare, având următorul conținut:

#### Art. 1

Prezenta anexă are ca obiectiv instituirea unei proceduri de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

#### Art. 2

La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții lucrătorilor lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont atât de interesele Ministerului Sănătății, în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății, ale angajatorilor cât și ale salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

#### Art. 3

Procedurile privind informarea, consultarea și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea unităților sanitare sunt adoptate de fiecare unitate, în conformitate cu prevederile Legii 476/2006 și ale prezentei anexe.

#### Art. 4.

(1) Reprezentanții angajatorilor la fiecare nivel de reprezentativitate au obligația să informeze și să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității, grupului de unități sau sectorului de activitate;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate;
- c) eventualele decizii care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale individuale sau colective, inclusiv cele vizante de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului unității.

(2) Informarea se face în timp util, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților organizațiilor sindicale enumerate la art. 1 să examineze problema în mod adecvat și să pregătească consultarea.

#### Art. 5

Consultarea are loc:

- a) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;
- b) astfel încât să permită reprezentanților organizațiilor enumerate la art. 1 să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- c) la cel puțin 3 zile lucrătoare de la transmiterea informațiilor furnizate de reprezentanții angajatorului.
- d) în mod regulat trimestrial sau, ori de câte ori este nevoie în interiorul acestui interval, la inițiativa reprezentaților angajatorilor.

#### Art. 6



Consultarea privind eventualele decizii menționate la art. 4 alin. 1 lit. c. impune obligatoriu negocierea unui acord.

#### Art. 7

Reprezentanții organizațiilor sindicale prevăzute la alin. 1, ce își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare, beneficiază în cursul exercitării funcțiilor lor de protecție și garanții care să le permită să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 62/2011 Legea dialogului social cu modificările și completările ulterioare.

#### Art. 8

Cheltuielile necesare informării și consultării se suportă din sumele colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat

#### Art. 9

Reprezentanților organizațiilor de la alin. 1, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al angajatorului , le au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplique reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agrătă de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate și va fi retribuit corespunzător din sumele menționate la art. 8.

#### Art. 10

Derularea unei sesiuni de informare și consultare a salariaților cu încălcarea prevederilor prezentei proceduri se consideră nulă, angajatorul fiind obligat să inițieze reluarea acesteia.

#### Art. 11

Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie abatere disciplinară și sancționează potrivit normelor aplicabile.

#### Art. 12

Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie contravenție și se sancționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

#### Art. 13

Prezenta procedură se completează cu dispozițiile Directivei nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Legii Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislației statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.



## **ANEXA NR. 12**

### **PROCEDURA STABILIRII TURELOR/REPARTIZĂRII SALARIATILOR PE TURE**

#### **Nota de fundamentare**

Introducerea acestui acestei proceduri este imperios necesară pentru combaterea numărului tot mai mare de abuzuri care ne-au fost sesizate și pentru clarificarea acestei activități, în acord cu principiile etice și cu prevederile legale.

Pentru remedierea situației și asigurarea egalității de șanse se institue următoare procedură privind stabilirea turelor/repartizarea salariaților pe ture:

**Art. 1** Anterior repartizării salariaților pe ture se analizează următoarele aspecte:

(1) Impactul anumitor prevederi legale, care conduce la imposibilitatea ca unii salariați să desfășoare muncă de noapte:

a. Salariații care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte;

b. Tinerii care nu au împlinit 18 ani nu pot desfășura muncă de noapte;

c. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăpteză nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;

(2) Principiile de drept ce trebuie respectate în repartizarea salariaților pe ture, fiind aplicabil de plin drept cel puțin principiul egalității de tratament a tuturor salariaților .

**Art. 2** Anterior repartizării salariaților pe ture sunt obligatorii:

(1) Stabilirea necesarului de personal pe fiecare tură. În acest sens, vor fi avute în vedere următoarele aspecte:

a. Situațiile în care este necesar mai mult personal în turele de dimineață;

b. Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflux mai mare de pacienți.

(2) Stabilirea disponibilului de personal pe toată durata anului, luând în considerare atât impactul concediilor de odihnă și a altor concedii ce pot fi prevăzute cât și o estimare, bazată pe experiența ultimilor 5 ani, a incidenței evenimentelor neprevăzute și a impactului acestora asupra disponibilului de personal.

(3) Stabilirea anumitor condiții speciale de distribuție a salariaților pe ture în funcție de gradul profesional, competență și experiență.

**Art. 3** În urma aplicării procedurii prevăzută la art. 1 rezultă numărul de salariați ce pot efectua muncă de noapte iar în urma aplicării procedurii prevăzute la art. 2 este stabilit necesarul de personal pentru fiecare tură.<sup>1</sup>

**Art. 4**



- (1) Aplicarea procedurii menționată la art. 1, alin. (2), respectiv respectarea principiului egalității de tratament, determină necesitatea unor distribuții proporționale a salariaților pe fiecare dintre ture.
- (2) Calculul distribuției salariaților, pentru a se verifica respectarea prevederilor alin. (1) se efectuează trimestrial și anual.
- (3) Calculul prevăzut la alin. (2) trebuie să ia în considerare o serie de variabile cum ar fi: numărul de ture de noapte efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte în zilele de weekend și în sărbătorile legale efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte efectuate în zilele cu flux mare de pacienți.
- (4) Nivelul de referință al aplicării prevederilor alin. (2) și alin. (3) îl constituie existența unei distribuții proporționale a salariaților în cele trei ture, în zilele de sărbători legale și în perioadele uzuale pentru conchediile de odihnă (de regulă perioadele de vacanță).

#### Art. 5

- (1) În situații bine determine, cum ar fi desfășurarea unor activități de formare, probleme personale, salariații pot solicita derogări de la respectarea acestui principiu.
- (2) Derogările pot fi încadrate în două categorii:

- Derogări care defavorizează salariații care le solicită raportat la principiul egalei distribuiri a turelor. Aceste derogări pot fi acceptate de angajator la solicitarea motivată a salariaților. Atât solicitarea cât și acceptarea trebuie să îmbrace o formă scrisă.
- Derogări care defavorizează alți salariați. Aceste derogări pot fi acceptate doar cu acordul, consensul scris al salariaților ce urmează a fi defavorizați.

#### Art. 6

- (1) Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate secțiile.
- (2) Nerespectarea prezentei proceduri atrage sancțiuni disciplinare asupra celor vinovați
- (3) Regulile enunțate în prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu și la organizarea graficelor de gărzi.

#### Art. 7

- (1) Managerul de Resurse Umane/Compartimentele/birourile de Resurse Umane din unitățile sanitare au obligația monitorizării modului în care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a corectărilor abaterilor de la ea și a sancționării celor vinovați de astfel de abateri.
- (2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul unității sanitare se constituie o bază de date care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.



**Art. 8** În monitorizarea aplicării prezentei proceduri și corectarea abaterilor de la ea reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă au următoarele roluri:

- a) Au dreptul de control a aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea situației;
- b) Au acces la baza de date centralizată prevăzută la art. 7 alin. 2;
- c) Au dreptul de a solicita cercetarea disciplinară a celor vinovați de încălcarea prezentei proceduri.
- d) Au dreptul să utilizeze procedura avertizorului de integritate raportat la prezenta procedură.

## ANEXA NR 13

### MĂSURI DE ARMONIZARE A VIETII PROFESIONALE CU VIAȚA DE FAMILIE

#### NOTA DE FUNDAMENTARE

Armonizarea vieții profesionale cu viața de familie este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, identificarea unora dintre măsuri într-o anexă special destinată constituind unul din pașii necesari pentru creșterea calității vieții profesionale.

Angajatorul trebuie să încurajeze echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

Predictibilitatea programului de muncă este parte integrantă a măsurilor de armonizare a vieții profesionale cu viața de familie.

Predictibilitatea programului de muncă se realizează în special prin afișarea graficului de lucru cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

#### Secțiunea I – Flexibilizarea programului de lucru

##### ART. 1

(a) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza.

(b) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

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

##### Art. 2

De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normel de bază și programului normal de lucru.

##### Art. 3



Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

#### **Art. 4**

(1) Fiecare salariat are dreptul să-și ia cel puțin 10 zile lucrătoare/an din concediul de odihnă plătit într una din următoarele perioade: în timpul vacanțelor copiilor, astfel în perioada sărbătorilor de iarnă sau în sezonul estival.

(2) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) se face cu respectarea principiilor egalității de şanse și cu aplicarea regulilor prevăzute la Procedura de organizare a turelor.

(3) Verificarea respectării prevederilor alin. (1) și (2) se face prin raportare cel puțin la ultimii 10 ani lucrați sau prin raportare la întreaga perioadă lucrată pentru salariații angajați în ultimii 10 ani. Informațiile pe această temă vor fi furnizate fiecărui salariat, ele făcând parte din procedura de programare a Concediilor de odihnă.

#### **Art. 5**

(1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii sau onomastică.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficilor lunare de activitate.

#### **Art. 6**

Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în aşa fel încât aprobarea învoiriilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătoarești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

### **Secțiunea II - Acordarea tichetelor de creșă**

#### **Art. 7**

Tichetele de creșă se acordă angajaților din cadrul unităților sanitare care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

#### **Art. 8**

Suma individuală acordată pentru creșterea copilului până la înălțimea vîrstei de 3 ani sub formă tichetelor de creșă se asigură integral din costuri de către angajator

#### **Art. 9**

a) Tichetele de creșă se acordă la cerere, unuia dintre părinți sau, optional, tutorelui, celui căruia îi s-au încredințat copiii spre creștere și educare ori în plasament familial, pe baza livretului de familie.

b) Tichetele de creșă se acordă în limita prevederilor bugetului de stat sau, după caz, ale bugetelor locale, pentru unitățile din sectorul bugetar și, potrivit prezentei legi, pentru celelalte categorii de angajaitori, în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat

#### **Art. 10**



*Mihai*



Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, și cu stimulentul care se acordă la reluarea activității în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, cu modificările ulterioare.

#### **Art. 11**

Angajatorul distribuie salariașilor tichete de creșă lunar în valoare de 440 lei, suma ce se indexează semestrial, potrivit prevederilor art. 7 alin. (2) din Legea nr. 193/2006 sau se modifică conform prevederile legale.

#### **Art. 12**

Angajatorul împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, ncolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentantul salariașilor stabilesc de comun acord unitatea emitentă a tichetelor de creșă cu care vor contracta prestarea serviciilor corespunzătoare și a tichetelor cadou în cazul cheltuielilor sociale.

### **Secțiunea III - Protecția maternității**

#### **Art. 13**

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a)salariata este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b)salariata/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c)salariatul se află în concediu paternal.

#### **Art. 14**

La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

#### **Art. 15**

La revenirea la locul de muncă salariata/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

### **Secțiunea IV - Concediul parental**

#### **Art. 16**

Concediul parental se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petiționarului.

#### **Art. 17**

Tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu parental plătit de 15 zile lucrătoare, prin majorarea duratei concediului parental de 5 zile lucrătoare cu încă 10 zile lucrătoare, dacă a participat la cursul de puericultură ținut de medicul de familie al tatălui și a obținut atestatul de absolvire.

#### **Art. 18**

În cazul în care tatăl are studii de specialitate (medic, asistent medical) nu mai este necesară absolvirea cursului de puericultura, ci numai obținerea atestatului eliberat de medicul de familie.

#### **Art. 19**



Indemnizația pentru concediul paternal plătit, egala cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de baza.

#### ANEXA NR 14

#### METODOLOGIA PENTRU STABILIREA NORMELOR DE EVALUARE A PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ALE SALARIATILOR DIN UNITATE

Părțile sunt de acord cu necesitatea existenței unei metodologii obiective pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

Calificativele corespunzătoare fiecărui criteriu vor fi acordate de către:

- a. Conducătorul compartimentului
- b. Angajat(autoevaluare)
- c. Evaluare colegială ( 3 colegi)

Ponderea acordată pentru fiecare calificativ va fi stabilită ulterior.

Părțile convin ca prezenta anexă să fie definitivată prin comisie paritară până la sfârșitul anului 2019.

DIN PARTEA,

SPITALULUI CLINIC MUNICIPAL  
CLUJ-NAPOCA

MANAGER INTERIMAR ,

DR. CLAUDIA FEKETE-NICORICI

DIRECTOR MEDICAL,

DR. VALER DONCA

DIRECTOR FINANCIAR CONTABIL,

EC. NARCISA ROMAN



DIN PARTEA,

SINDICATULUI SOLIDARITATEA SANITATARĂ



PRIM VICEPRESIDENTE,

ANCA CIORA

