

BUN VENIT!



Consecventi promovarii Accesului Liber la Informatie, noi, [www.rauflorin.ro](http://www.rauflorin.ro) oferim gratuit comunitatii HR, Angajatilor si Managerilor,

## **Contractul colectiv de munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate pe anii 2019-2021, inregistrat la M.M.J.S.-D.D.S. sub nr. 1206 din data de 4.11.2019, publicat in MOR Partea V nr. 5/6.12.2019**

Formatul \*Pdf contine imagini cu Linkuri catre articole si Instrumente profesionale de HR care includ Know - How si Experienta relevanta de business din organizatii de succes.

Fiti incurajat(a) sa va dezvoltati!  
[www.rauflorin.ro](http://www.rauflorin.ro)  
18.12.2019

### **Ministerul Muncii si Justitiei Sociale**

## **Contract colectiv de munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate pe anii 2019-2021, inregistrat la M.M.J.S.-D.D.S. sub nr. 1206 din data de 4.11.2019**

Publicat in MOR partea V nr. 5/6.12.2019  
In vigoare de la 6.12.2019

In temeiul drepturilor garantate de Constitutia Romaniei, precum si al ART. 128 si ART. 137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicata, si al pct. 27 din anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011, a intervenit urmatorul Contract Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate intre:

1. Ministerul Sanatatii, in calitate de autoritate nationala in domeniul sanatatii;
2. Salariati, reprezentati, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011, prin:
  - Federatia SANITAS din Romania;
  - Federatia "Solidaritatea Sanitara" din Romania;
  - Confederatia Nationala Sindicala "Cartel Alfa";
  - Blocul National Sindical;
  - Confederatia Sindicala Nationala Meridian.

### **CAPITOLUL 1 Dispozitii generale**

**ART. 1** (1) Partile contractante, pe deplin egale si libere in negocierea acestui contract colectiv de munca la nivel de sector de activitate, se obliga sa respecte prevederile acestuia.

(2) La incheierea contractului colectiv de munca s-a avut in vedere legislatia in vigoare.

(3) Prezentul contract colectiv de munca reprezinta izvor de drept.

(4) In sensul prezentului contract, termenul patron desemneaza pe cel care angajeaza, denumit in continuare angajator:

- Ministerul Sanatatii, organ de specialitate al administratiei publice centrale si autoritate centrala in domeniul asistentei de sanatate publica, conform atributiilor sale stabilite prin legislatia in vigoare;
- directiile de sanatate publica, reprezentate prin directorul coordonator;
- unitatile sanitare reprezentate prin manager;
- institutii care angajeaza personal medico-sanitar si auxiliar sanitar.

(5) In sensul prezentului contract, termenul unitate desemneaza:

- directiile de sanatate publica;
- institute si centre medicale;

- spitale;

- centre de diagnostic si tratament;

- servicii de ambulanta;

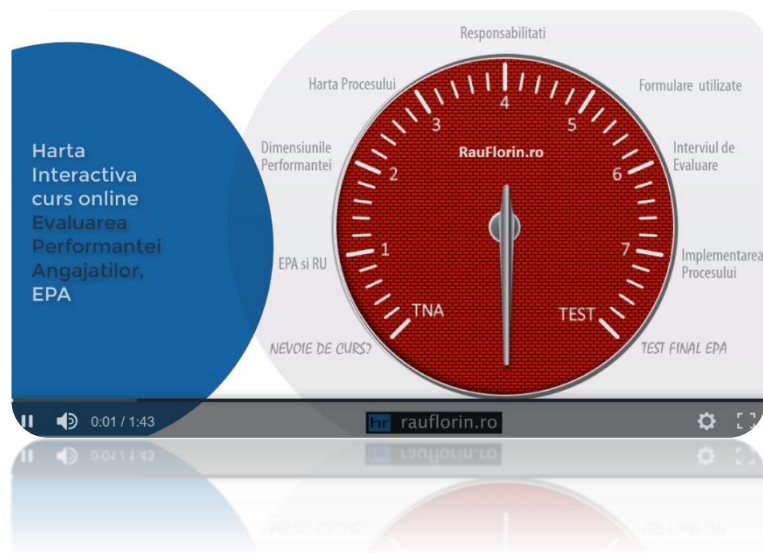
- institutii care angajeaza personal medico-sanitar si auxiliar sanitar finantate din fonduri publice.

(6) Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical si libertatea de opinie a fiecarui salariat, in conformitate cu legislatia interna si in concordanta cu conventiile internationale pe care Romania le-a ratificat.



**ART. 2** Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica si produc efecte conform Anexei nr. 1 si in toate unitatile sanitare publice, asa cum sunt definite la ART. 1 alin. (5).

**ART. 3** (1) Toate contractele colective de munca la nivel de unitati cu personalitate juridica se negociaza in conformitate cu prevederile Anexei nr. 2 la prezentul contract.



(2) Prezentul contract colectiv de munca are ca scop, in principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariatilor si a obligatiilor corelative cu privire la:

- a) incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca, conform legislatiei in vigoare;
- b) masurile de sanatate si securitate in munca;
- c) timpul de munca si timpul de odihna;
- d) alte masuri de protectie sociala a salariatilor membri ai organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca si acordarea de facilitati acestora;
- e) formarea si perfectionarea profesionala;
- f) drepturile organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului

contract colectiv de munca;

g) obligatiile salariatilor;

h) stabilirea modalitatii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(3) Contractele colective de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil incheiat la nivel superior.

**ART. 4** (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector de activitate va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunica in scris celorlalte parti si va cuprinde obiectul modificarilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Ministerului Sanatatii, care va transmite cererea catre ceilalti semnatori ai prezentului contract colectiv de munca.

(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea incepe dupa cel mult 15 zile lucratoare de la data comunicarii, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitarii acestei modificari.

(5) Dupa depunerea cererii de modificare si pe toata perioada negocierilor, angajatorul se obliga sa nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de munca pentru motive ce nu sunt imputabile salariatilor.

(6) Contractul colectiv de munca la nivel de sector de activitate se prelungeste tacit, o singura data, pe o perioada de 12 luni in cazul in care niciuna dintre partile semnatare nu notifica cu 30 de zile inainte de expirare intentia de a nu fi prelungit.

**ART. 5** Modificarile aduse contractului colectiv de munca produc aceleasi efecte ca si contractul, de la data inregistrarii lor la Ministerul Muncii si Justitiei Sociale.

**ART. 6** Suspendarea si/sau incetarea contractului colectiv de munca au loc in conditiile legii.

**ART. 7** (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca se face potrivit prevederilor legale in vigoare, iar interpretarea continutului contractului colectiv de munca se realizeaza prin consens.

(2) Daca nu se realizeaza consensul, partile se pot adresa instantelor judecatoresti.

**ART. 8** Partile recunosc si aplica principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile si obligatiile partilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de munca.

**ART. 9** (1) Contractele colective de munca la nivel de unitati, institutii sanitare, precum si contractele individuale de munca nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevazute in prezentul contract colectiv de munca la nivel de sector de activitate.

(2) In contractele colective de munca incheiate la nivel de unitate, partile pot conveni, printr-o clauza expresa, ca, in perioada derularii acestora, angajatorul poate retine salariului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o cotizatie, care sa nu fie mai mica de 0,5% din salariu, dar care sa nu depaseasca valoarea contributiei sindicale.

(3) Aceasta contributie urmeaza a forma un fond separat utilizat pentru pregatirea si desfasurarea negocierilor colective, dialogului social, precum si in alte scopuri stabilite prin acordul partilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere intre angajator si organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

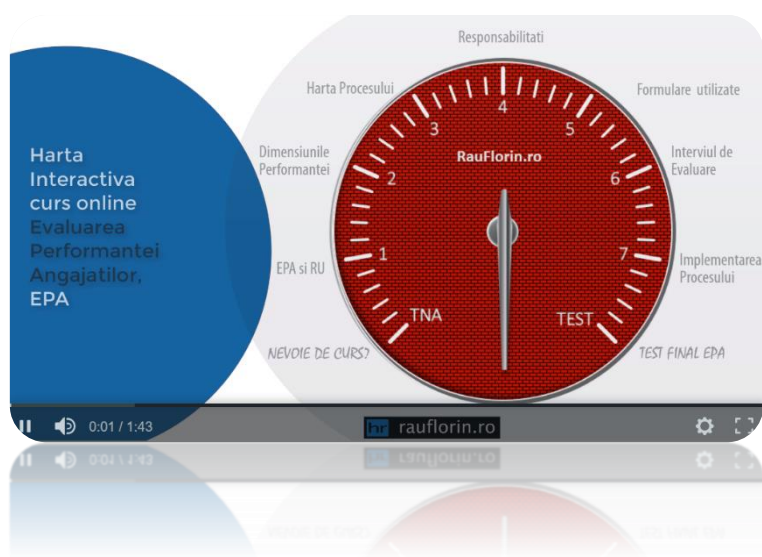
(4) Prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector de activitate sunt minime si obligatorii pentru angajatori.

**ART. 10** Angajatorul este obligat sa asigure afisarea contractului colectiv de munca si a oricaror alte comunicari la locurile convenite cu reprezentantii organizatiilor sindicale si patronale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, astfel incat salariatii sa ia cunostinta de continutul sau.

**ART. 11** (1) Pentru solutionarea pe cale amiabila a litigiilor intervenite cu ocazia aplicarii prevederilor prezentului contract colectiv de munca, se va constitui Comisia paritara la nivel de sector de activitate.



(2) Componenta, organizarea si functionarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 3.



(3) Angajatorul si sindicatele din unitatile afiliate la organizatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca sunt obligati sa se consulte si sa se informeze reciproc in toate situatiile referitoare la relatiile de munca.

(4) Consultarea si informarea se vor desfasura organizat in cadrul comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

**ART. 12** (1) Declansarea procedurii prevazute la ART. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instantei de judecata de catre salariatul ce se considera prejudiciat.

(2) Adoptarea unei hotarari de catre comisia de monitorizare impiedica sesizarea instantei de judecata, iar, daca sesizarea a avut loc, judecata inceteaza prin nelucrare.

**ART. 13** (1) Reprezentantii angajatorului si cei ai organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, la sesizarea uneia dintre parti, vor analiza la nivel de unitate modul in care sunt respectate drepturile si obligatiile salariatilor.

(2) In cazul constatarii unor incalcarii ale legii si ale prevederilor contractului colectiv de munca, vor fi sesizate directiile de sanatate publica, Ministerul Sanatatii, ordonatorul principal de credite, dupa caz, in vederea solutionarii.

**ART. 14** (1) Drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv de munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementari legale.

(2) In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract si se vor aplica de drept salariatilor.

**ART. 15** (1) Partile se obliga ca in perioada de executare a prezentului contract colectiv de munca sa nu promoveze acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca.

(2) Partile garanteaza respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 republicata si ale prezentului contract colectiv de munca in cazul in care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.

**ART. 16** (1) Prezentul contract colectiv de munca este valabil timp de 24 luni, incepand cu data inregistrarii acestuia la Ministerul Muncii si Justitiei Sociale.

(2) La cererea uneia dintre partile semnatare, in cazul aparitiei unor modificari legislative, partile vor proceda la renegocierea unor clauze, dupa caz.

(3) La cererea uneia dintre partile semnatare, in cazul aparitiei unor drepturi si obligatii suplimentare ale salariatilor, prezentul contract colectiv de munca va fi pus in concordanta cu modificarile survenite in contractul colectiv de munca la nivel superior sau cu acordurile/intelegerile incheiate la toate nivelurile.

(4) Pana la finalizarea procedurilor prevazute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislatiei in vigoare.

(5) Prezentul contract colectiv de munca va fi modificat corespunzator in cazul schimbarii prevederilor legale referitoare la organizarea si functionarea sindicatelor si patronatelor reprezentative.

(6) La nivel de unitate, inainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultari cu organizatiile sindicale.

(7) Orice clauza care presupune acordarea de drepturi banesti va fi negociata de partile semnatare ale prezentului contract, in vederea modificarii si evidentierii corespunzatoare a bugetului destinat organizarii si functionarii sistemului sanitar.

## CAPITOLUL 2

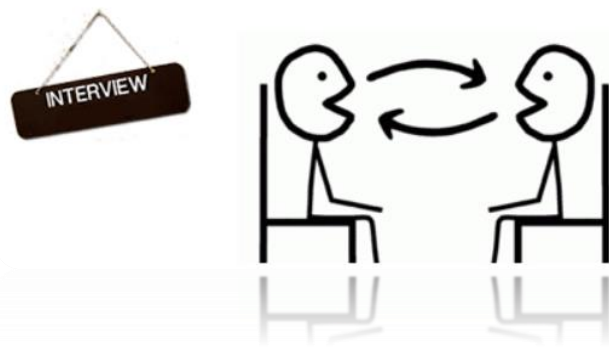
### I. Incheierea contractului individual de munca

**ART. 17** (1) Drepturile si obligatiile salariatilor sunt prevazute in contractele individuale de munca, incheiate conform legii si prevederilor prezentului contract.

(2) Normativele de personal se elaboreaza la nivelul Ministerului Sanatatii, cu acordul organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca si se aproba prin ordin al ministrului sanatatii.

**ART. 18** (1) Incheierea contractului individual de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constitutionale ale salariatului si potrivit prevederilor contractelor colective de munca incheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unitati si la nivel de unitate, dupa caz.

(2) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de sanse si tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor decurgand din contractele colective de munca. In acest sens, din comisiile de angajare si sustinere a concursurilor va face parte, in calitate de observator, cel putin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. Procedura privind egalitatea de sanse este cea prevazuta la Anexa nr. 9.



(3) Criteriile privind angajarea si promovarea in functii, grade si trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sanatatii, de comun acord cu organizatiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de ramura sanitară.

(4) Angajatorul se obliga sa comunice salariatilor si reprezentantilor sindicatelor din unitatea respectiva, afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor, cu cel putin 15 zile calendaristice inaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unitatilor definite la ART. 1 alin. (5), cu exceptia cazurilor de forta majora definite prin lege.



(5) In cazul in care angajarea se face prin concurs, daca un salariat si o persoana din afara unitatii obtin aceleasi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.



(6) In cazul aparitiei unor posturi vacante, salariatii au dreptul sa solicite conducerii unitatii redistribuirea lor pe aceste posturi, in concordanta cu interesele unitatii, cu cele proprii si in conditiile legii.

(7) Ocuparea unui post vacant in sistemul bugetar se poate face si prin transfer in conditiile legii, daca se realizeaza de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

**ART. 19** (1) Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu.

De regula, forma de desfasurare este contractul individual de munca.

(2) Clauzele contractului individual de munca nu pot contine, sub sanctiunea nulitatii, prevederi contrare legii si prezentului contract sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative si prin prezentul contract colectiv de munca.

(3) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata. Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata. La incheierea si modificarea contractului individual de munca salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizatia sindicala semnatară a prezentului contract colectiv de munca.



(4) Contractul individual de munca se va incheia potrivit legii, in scris, in baza contractelor colective de munca de la toate nivelurile, si va fi actualizat anual, daca este cazul.

(5) Este interzisa, sub sanctiunea nulitatii absolute, incheierea unui contract individual de munca in scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.

(7) In situatia in care contractul individual de munca nu a fost incheiat in forma

scrisa, se prezuma ca a fost incheiat pe o durata nedeterminata, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale si a prestatiilor efectuate prin orice alt mijloc de proba.

(8) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca ii confera salariatului vechime in munca, in specialitate, profesie si in sectorul public de sanatate, in conditiile legii.

(9) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

(10) Persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul va fi informat cu privire la cel putin urmatoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;
- c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
- d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii Ocupatiilor din Romania sau altor acte normative si atributiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
- h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestuia;
- i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;



m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;

n) durata perioadei de proba, dupa caz;

o) regulamentul intern aplicabil.

(11) Elementele din informarea prevazuta la alin. (10) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (10) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 zile de la data incunostintarii in scris a salariatului.

(13) Cu privire la informatiile furnizate salariatului, prealabil incheierii contractului individual de munca, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.



(14) In situatia in care angajatorul nu isi executa obligatia de informare, salariatul este in drept sa sesizeze, in termen de 30 de zile de la data neindeplinirii acestei obligatii, instanta judecatoreasca competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii de catre angajator a obligatiei de informare.

(15) In afara clauzelor generale prevazute la alin. (10), intre parti pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice, in conditiile legii.

(16) Sunt considerate clauze specifice, fara ca enumerarea sa fie limitativa:

a) clauza cu privire la formarea profesionala;

b) clauza de neconcurenta;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidentialitate.

(17) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decat acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinile profesionale.

(18) Angajatorul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la functiile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protectia datelor cu caracter personal.

(19) Atat in contractul individual de munca, cat si in REVISAL vor fi inregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al caror quantum este cunoscut.



**ART. 20** (1) Incadrarea salariatilor in unitati se face numai prin concurs, examen sau transfer, dupa caz.

(2) Posturile vacante existente in statul de functii vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile fiecarei unitati, cu consultarea scrisa a reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, cu cel putin 15 zile calendaristice inaintea scoaterii lor la concurs.

(3) In cazul in care la concursul organizat in vederea ocuparii unui post vacant nu s-au prezentat mai multi candidati, incadrarea in munca se face prin examen.

**ART. 21** (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere astfel:

a) medici, farmacisti, biologi, biochimisti, chimisti, profesori CFM, fiziokinetoterapeuti, asistenti medicali, dentisti, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurta durata sau postliceale:

- 20 de zile - daca au mai fost angajati in alta unitate sanitara;

- 30 de zile - daca au mai lucrat in profesie, dar nu intr-o unitate sanitara;

- 90 de zile - debut in profesie;

b) 30 de zile - alt personal cu pregatire superioara, superioara de scurta durata sau postliceala;

c) 20 de zile - pentru personalul cu pregatire medie ce urmeaza sa se angajeze in functii de executie medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, namolari etc.;

d) 30 de zile - pentru personalul cu pregatire medie ce urmeaza sa se angajeze in functii de executie, altele decat medico-sanitare;

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

f) 30 de zile - pentru personalul ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere angajate in alte functii in unitate;

g) 45 de zile - pentru personalul provenit din alta unitate similara ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere;

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

i) 90 de zile - pentru personalul ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere la debutul in profesie;

j) nerespectarea perioadei de proba duce la nulitatea absoluta a contractului individual de munca.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv printr-o perioada de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

(4) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

(5) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(6) Perioada de proba constituie vechime in munca.

(7) Angajarea succesiva a mai mult de 3 persoane pe perioade de proba pentru acelasi post este interzisa, intr-un interval de maximum 12 luni.

**ART. 22** (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.



(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile in care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul de functii.



**ART. 23** (1) In unitatile sanitare, incheierea unui contract individual de munca cu timp partial se face cu prioritate, prin cumul de functii, cu salariatii cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata de la locul de munca respectiv sau din unitate.

(2) La incheierea contractului individual de munca cu timp partial, salariatul poate sa fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizatia sindicala semnatarea a prezentului contract colectiv de munca, la cerere.

(3) Posturile vacante si temporar vacante aferente functiilor de specialitate medico-sanitara, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul si de catre persoane din aceeasi unitate si numai in conditiile in care programul functiei cumulate nu se suprapune celui corespunzator functiei de baza. In astfel de situatii programul

functiei cumulate nu poate fi considerat munca suplimentara.

**ART. 24** Angajarea cu contract individual de munca pentru activitati de ingrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen in conditiile legii.

**ART. 25** Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati potrivit legii prin contract individual de munca cu consultarea scrisa a sindicatului din unitate afiliat la organizatiile sindicale semnatarea ale prezentului contract colectiv de munca.

**ART. 26** (1) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa celui care angajeaza in niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fara acordul scris al reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatarea ale prezentului contract colectiv de munca, in ceea ce priveste protectia sociala a salariatilor.

(2) In cazul absentei acordului scris al partii sindicale, organul ierarhic superior celui care angajeaza este obligat sa asigure continuarea raporturilor juridice de munca prin redistribuire in aceeasi localitate sau judet, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) In situatia in care din motive justificate nu este posibila aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de munca se va face tinand cont de criteriile stabilite prin ART. 133 din prezentul contract colectiv de munca.

**ART. 27** (1) Contractul individual de munca incheiat intre angajator si salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevazute in Anexa nr. 4 la prezentul contract colectiv de munca.

(2) Contractul individual de munca cu timp partial pentru desfasurarea garzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi incheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea si efectuarea garzilor in afara programului normal de lucru.



Procedura va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

(3) Contractul individual de munca cu timp partial pentru desfasurarea garzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevazute in modelul-anexa la prezentul contract colectiv de munca. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdus in cadrul acestuia prin act aditional.

## II. Executarea contractului individual de munca

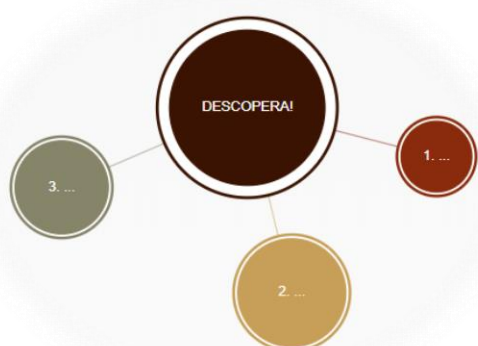
**ART. 28** Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere si sunt stipulate in cadrul prezentului contract colectiv de munca si in contractele individuale de munca.

**ART. 29** (1) Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege si prezentul contract colectiv de munca.

(2) Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile salariatilor prevazute de lege si de prezentul contract colectiv de munca sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

**ART. 30** (1) Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusa;
- b) la repaus zilnic si saptamanal;
- c) la concediu de odihna anual si concediu suplimentar, corespunzator locului de munca;
- d) la egalitate de sanse si de tratament;
- e) la demnitate in munca;
- f) la securitate si sanatate in munca;
- g) la acces la formarea profesionala;
- h) la informare si consultare;
- i) de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) la protectie in caz de concediere;
- k) la negociere colectiva si individuala;
- l) de a participa la actiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;





n) sa fie informat despre orice modificare care apare in legatura cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de munca si timpul de odihna;

o) sa fie informat de orice modificare a relatiilor de subordonare si colaborare la locul sau de munca;



p) sa nu se supuna niciunei incercari de subordonare din partea altei persoane decat cea a sefului direct;

q) sa-si informeze seful direct de orice incercare de incalcare a drepturilor sale;

r) sa refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse in contractul individual de munca sau in fisa postului, daca el considera ca acele sarcini nu corespund pregatirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;

s) sa informeze angajatorul de orice incercare de incalcare a sarcinilor de serviciu de catre seful direct si de orice incercare de stabilire a unei relatii de subordonare de catre alta persoana decat a sefului sau direct;

t) sa solicite asistenta organizatiei sindicale in cazul suspiciunii de sanctionare datorita exercitarii drepturilor sale;

u) sa solicite asistenta organizatiei sindicale in toate situatiile in care ii este periclitat locul de munca, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevazute in contractul colectiv de munca sau in legislatia in vigoare;

v) sa-i fie evaluate in mod obiectiv performantele profesionale;

w) dreptul de a sesiza cu buna-credinta cu privire la orice fapta care presupune o incalcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bune administrari, eficientei, eficacitatii, economicitatii si transparentei, potrivit legii;

x) alte drepturi prevazute de lege.

(2) Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

a) de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractele colective de munca aplicabile, precum si in contractul individual de munca;

d) de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;

e) de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) sa nu execute nicio sarcina ce-i depaseste cadrul fisei postului si competentelor corespunzatoare pregatirii profesionale;

h) sa nu faca uz de calitati neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregatirea dobandita;

i) sa nu incerce sa stabileasca relatii de subordonare cu colegii de la locul sau de munca, altele decat cele cuprinse in fisa postului;

j) sa respecte clauza de confidentialitate dintre el si angajator;

k) personalul medical sau nemedical din unitatile sanitare are obligatia de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta sa il recompenseze altfel decat prevad reglementarile de plata legale din cadrul unitatii respective;

l) alte obligatii prevazute de lege.

**ART. 31** (1) Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;

b) sa stabileasca, prin fisa postului, atributiile fiecarui salariat, care se pot modifica in functie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derularii contractului, decurgand din dispozitii legale noi sau din necesitatile de armonizare a legislatiei cu cea comunitara;

c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;

d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractelor colective de munca aplicabile si regulamentul intern, conform procedurii de cercetare disciplinara prevazuta in Anexa nr. 10 la prezentul contract;

f) sa exercite controlul asupra sesizarilor salariatilor si/sau organizatiilor sindicale din unitate;

g) sa se asocieze cu alti angajatori, reprezentanti ai unor unitati similare din sanatate pentru constituirea unei asociatii a angajatorilor;



h) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. In unitatile unde nu exista sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la o federatie reprezentativa din sectorul de activitate. In lipsa acestora consultarea are loc cu sindicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

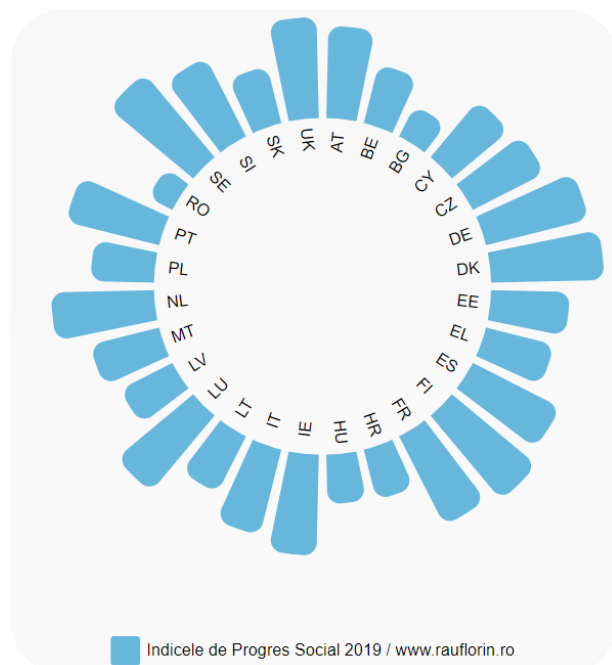
(2) Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;

b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normativelor de personal si conditiile corespunzatoare de munca;

c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de munca aplicabile si din contractele individuale de munca;

d) sa comunice cel putin o data pe an salariatilor situatia economica si financiara a unitatii;



e) sa se consulte cu reprezentantii sindicatelor afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;

f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariati, in conditiile legii;

g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;

h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;

i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;

j) sa informeze reprezentantii sindicatelor afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract asupra tuturor masurilor administrative pe care urmeaza sa le aplice;

k) sa asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariatilor;

l) sa se consulte cu organizatia sindicala reprezentativa la nivel de unitate/afiliata la o federatie reprezentativa la nivel de sector/la o organizatie sindicala semnatare a prezentului contract, dupa caz, in ceea ce priveste necesitatea si oportunitatea angajarilor de personal;

m) sa se consulte cu organizatia sindicala reprezentativa la nivel de unitate/afiliata la o federatie reprezentativa la nivel de sector/la o organizatie sindicala semnatare a prezentului contract si organizatia profesionala corespunzatoare in ceea ce priveste modalitatile de satisfacere a necesitatii perfectionarii personalului;

n) sa dea curs sesizarilor salariatilor si/sau organizatiei sindicale din unitate;

o) sa efectueze auditul timpului de munca pentru fiecare loc de munca.

(3) Pentru implementarea auditului timpului de munca in sectorul bugetar Sanatate se aplica Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de munca. Metodologia va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

### III. Modificarea contractului individual de munca

**ART. 32** (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.

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

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de munca;

e) salariul;

f) timpul de munca și timpul de odihnă.

**ART. 33** (1) Delegarea sau detasarea salariatilor se face in conditiile stabilite de lege si de prezentul contract colectiv de munca astfel:

a) angajatorul are obligatia de a consulta reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca in legatura cu detasarea in alta unitate a oricarui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajatorul sau numai in mod exceptional si pentru motive personale temeinice;

c) in situatia in care un salariat, membru de sindicat, refuza detasarea dispusa, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizatiei sindicale din care face parte pentru a-l sustine in fata angajatorului;

d) pe perioada detasarii salariatul are dreptul sa primeasca din partea angajatorului la care s-a dispus detasarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport si cazare in conditiile legii;

e) pe perioada detasarii salariatul pastreaza calitatea de membru al sindicatului din care facea parte inainte de detasare, cu toate drepturile si obligatiile corelative;



f) pe perioada detasarii angajatorul la care s-a dispus detasarea va achita in contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizatia acestuia, la cererea sindicatului al carui membru este, cu dovada acordului angajatului.

(2) In cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei in domeniul sanatatii la nivelul unitatilor, redistribuirea salariatilor se face numai dupa consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(3) Pe perioada delegarii, atunci cand aceasta se deruleaza in alta localitate decat cea de domiciliu al salariatului si in alta localitate decat sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii si contractului colectiv de munca aplicabil.





(4) In cazul reorganizarii sau desfiintarii unor unitati sanitare publice cu personalitate juridica sau a altor unitati in care se desfasoara activitate sanitara, inclusiv puncte de lucru ale directiilor de sanatate publica, personalul va fi preluat in intregime de noua entitate juridica sau redistribuit in cele mai apropiate unitati sanitare fata de resedinta fiecarui salariat.



**ART. 34** Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, in cazul unor situatii de forta majora prevazute de lege, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de munca

**ART. 35** (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

(3) In cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile

salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

**ART. 36** (1) La suspendarea contractului individual de munca din initiativa salariatului, locul de munca se pastreaza, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja alta persoana cu contract de munca pe perioada determinata.

(2) In cazul in care suspendarea contractului individual de munca intervine din initiativa salariatului pentru formare profesionala sau prin acordul partilor, angajatorul va informa in scris reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, iar perioada pentru care se solicita suspendarea contractului individual de munca va fi respectata intocmai.

(3) In cazul revenirii salariatului la locul de munca dupa expirarea perioadei de suspendare in cazurile mentionate la alineatul precedent, angajatorul va informa in scris reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

**ART. 37** (1) Pentru suspendarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului este necesara consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) In cazul in care salariatul membru de sindicat se gaseste in situatia cercetarii disciplinare, angajatorul are obligatia de a informa, la cerere, reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca de stadiul cercetarilor, precum si de concluziile comisiei de disciplina anterior emiterii deciziei.

**ART. 38** (1) Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- c) carantina;
- d) exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului;
- e) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
- f) forta majora;
- g) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
- h) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reînnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;
- i) in alte cazuri expres prevazute de lege.

(2) Pe perioada suspendarii de drept a contractelor individuale de munca, posturile vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentantilor organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate/afiliate la o federatie reprezentativa la nivel de sector/la o organizatie sindicala semnatare a prezentului contract, dupa caz, ce se va acorda in termen de 3 zile lucratoare.

**ART. 39** (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului in urmatoarele situatii:

- a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesionala;
- e) exercitarea unor functii electiv in cadrul organizatiilor sindicale si profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toata durata mandatului;
- f) participarea la greva;

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentelor nemotivate ale salariatului, urmand ca prin contractul colectiv incheiat la nivelul unitatii si regulamentul intern sa fie stabilita limita maxima a acestora.

(3) Posturile temporar vacantate conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca ce se va acorda in termen de 3 zile lucratoare.



(4) Salariatii din unitatile bugetare au dreptul la concedii fara plata, a caror durata insumata nu poate depasi 90 de zile lucratoare anual, pentru rezolvarea urmatoarelor situatii personale:



- a) sustinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere in institutiile de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa, a examenelor de an universitar, cat si a examenului de diploma, pentru salariatii care urmeaza o forma de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa;
- b) sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, in cazul salariatilor care nu beneficiaza de burse de doctorat;
- c) prezentare la concurs in vederea ocuparii unui post in alta unitate.

(5) Salariatii au dreptul la concedii fara plata, fara limita prevazuta la alin. (1), in urmatoarele situatii:

- a) ingrijirea copilului bolnav in varsta de peste 3 ani, in perioada indicata in certificatul medical; de acest drept beneficiaza atat mama salariata, cat si tatal salariat, daca mama copilului nu beneficiaza, pentru aceleasi motive, de concediu fara plata;
- b) tratamentul medical efectuat in strainatate pe durata recomandata de medic, daca cel in cauza nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca, precum si pentru insotirea sotului sau, dupa caz, a sotiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, sora, parinte, pe timpul cat acestia se afla la tratament in strainatate -, in ambele situatii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sanatatii.

(6) Concediile fara plata acordate in conditiile alin. (4) lit. a) nu afecteaza vechimea in munca

**ART. 40** (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii:

- a) in cazul in care salariatul a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;
- b) in cazul intreruperii sau reducerii temporare, fara incetarea raportului de munca, in special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) in cazul in care impotriva salariatului s-a luat, in conditiile Codului de procedura penala, masura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, daca in sarcina acestuia au fost stabilite obligatii care impiedica executarea contractului de munca, precum si in cazul in care salariatul este arestat la domiciliu, iar continutul masurii impiedica executarea contractului de munca;
- d) pe durata detasarii;
- e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) In cazul prevazut la alin. (1) lit. a), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea avuta anterior si i se va plati, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului numai in cazul in care a fost trimis in judecata de catre angajator.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se va acorda in termen de 3 zile lucratoare.

**ART. 41** (1) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat.

(2) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

**ART. 42** Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata, si pentru interese personale altele decat cele prevazute de lege, pe o durata de maximum 12 luni, cu avizul organizatiilor sindicale.

**ART. 43** Pe durata concediilor fara plata, persoanele respective isi pastreaza calitatea de salariat.

V. Incetarea contractului individual de munca

**ART. 44** Contractul individual de munca poate inceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

**ART. 45** Contractul individual de munca inceteaza de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si in cazul dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;

b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;

c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salariata care opteaza in scris pentru continuarea executarii contractului individual de munca, in termen de 30 de zile calendaristice anterior implinirii conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la varsta de 65 de ani; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare; la data comunicarii deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca de la data la care nulitatea a fost constatata, prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;



e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;



f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;

g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;

i) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;

j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

**ART. 46** (1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

(4) In situatia in care o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariat, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.



(5) Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor.

(7) Daca partile nu se inteleg, nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca.

**ART. 47** (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

(3) Contractul individual de munca nu poate inceta prin concediere din initiativa angajatorului daca, la notificarea scrisa a reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, angajatorul nu obtine avizul acestora.

(4) In cazul in care organizatiile sindicale nu isi exprima avizul scris, in termen de 2 zile lucratoare, angajatorul poate intrerupe relatiile de munca potrivit legii.

**ART. 48** Este interzisa concedierea salariatilor:

a) pe criteriile de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala;

b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

**ART. 49** (1) Constrangerea si conditionarea membrilor alesi in organele de conducere ale sindicatelor cu masura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de masuri disciplinare pentru motive ce tin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru initierea unei plangeri penale impotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate sa dispuna masuri disciplinare impotriva celor care practica intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinara poate fi initiata si la solicitarea sindicatelor afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv.

**ART. 50** (1) Concedierea unui salariat aflat intr-o functie sindicala eligibila la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi facuta doar cu acordul expres al sindicatului afiliat organizatiilor semnatare.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desfiintarii angajatorului, in conditiile legii, sau in cazul in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat.

**ART. 51** (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantina;

c) pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;





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



**Pregătirea Interviewului de către interviuatori**

www.rauflorin.ro

**R**eparcurgeți Cerințele poziției vacante (Competența tehnică, Experiența, Competențe cheie) și Formularul Tipizat de Interview;

**T**rasați Profilul DEFINIT al Competențelor Cheie pentru poziția vacantă;

**P**regătiți întrebările cu situații specifice pentru evaluarea competenței tehnice și abilităților soft;

**D**efiniți rolul fiecărui interviuator, etapele interviewului și durata pe fiecare etapă;

**A**nalizați CV-urile și scrisorile de aplicare ale candidaților - conținut, formă, structurare, claritate, referințe - prin prisma Cerințelor postului (Competența tehnică, Experiența, Competențe cheie, Personalitate);

**A**sigurați protocolul de Interview (apa minerală / sucuri / cafea) - nu uitați ca la urma urmei sunteți gazda.

*Interview este un eveniment atât pentru candidat cât și pentru interviuatori, motiv pentru care trebuie atent pregătit. Pregătirea reflectă Profesionalism și Respect față de omul din fața Dvs.*

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

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

j) pe durata concediului de acomodare.

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

**ART. 52** Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:

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

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

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

d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai

mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

**ART. 53** (1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, anexa la prezentul contract. Procedura cercetării prealabile va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

**ART. 54** (1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la ART. 52 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

**ART. 55** (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

**ART. 56** Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

**ART. 57** (1) Salariații concediați pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a somajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

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

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

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

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

- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

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

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

(8) In situatia in care unitatea isi reia activitatea intr-o perioada de pana la 9 luni de la data inchiderii sau angajatorul este obligat de specificul activitatii sa-si extinda activitatea in aceeași perioada de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariatii concediati au dreptul de a fi reangajati pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fara examen sau concurs ori perioada de proba.



**ART. 58** Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de:

- a) cel putin 10 salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariatii si mai putin de 100 de salariatii;
- b) cel putin 10% din salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariatii, dar mai putin de 300 de salariatii;
- c) cel putin 30 de salariatii, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariatii.

**ART. 59** (1) In cazul in care se dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului, datorita inaptitudinilor fizice sau psihice, datorita incompetentelor profesionale sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucratoare.

(2) In oricare alte situatii, perioada de preaviz este de 20 de zile lucratoare, cu exceptia persoanelor aflate in perioada de proba care nu beneficiaza de preaviz.

(3) In perioada de preaviz, salariatul poate solicita invoire pentru cautarea altui loc de munca. Invoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe saptamana, separat sau cumulat.

**ART. 60** Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si trebuie sa contina in mod obligatoriu:

- a) motivele care determina concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai in cazul concedierilor colective, conform ART. 133 al prezentului contract;
- d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant in conditiile prevazute de Codul muncii.

**ART. 61** (1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

(2) Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege si de prezentul contract colectiv de munca este lovita de nulitate absoluta.

**ART. 62** In caz de conflict de munca, angajatorul nu poate invoca in fata instantei alte motive de fapt sau de drept decat cele precizate in decizia de concediere.

**ART. 63** (1) In cazul in care concedierea a fost efectuata in mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanta care a dispus anularea concedierii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

**ART. 64** (1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa al salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele. In aceasta perioada, salariatul este obligat sa isi indeplineasca toate sarcinile profesionale la locul de munca.

(6) Ocuparea locului de munca al persoanei care a demisionat se supune acelorasi criterii ca si in cazul ocuparii posturilor vacante.

(7) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(8) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz.

(9) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

**ART. 65** (1)

a) In cazul modificarii sursei si a modului de finantare, precum si in cazul externalizarii si privatizarii, potrivit legii, pentru unitati, sectii, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de munca va prevedea in actele de predare-primire ca angajatorul care preia sa asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de munca al personalului preluat;

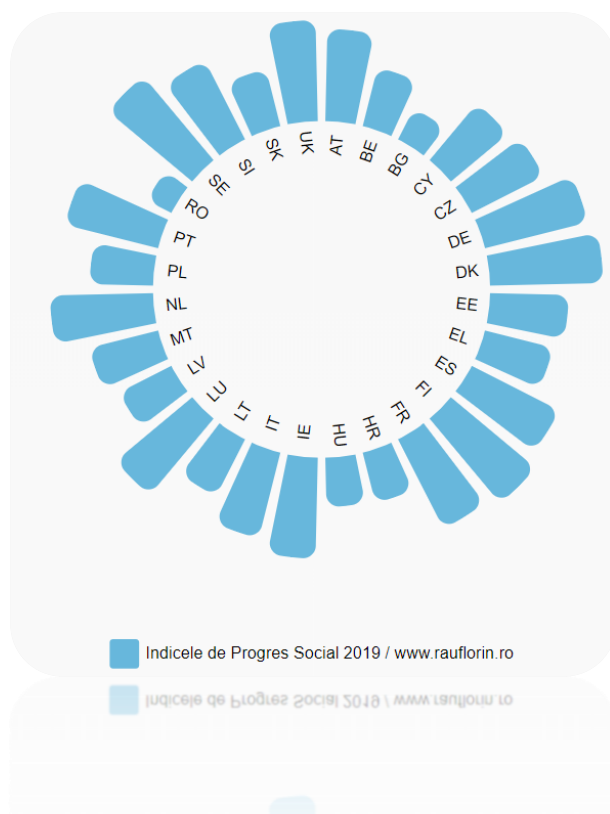
b) In situatia prevazuta mai sus, Ministerul Sanatatii, prin directiile de sanatate publica, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) In cazul externalizarii serviciilor medicale si nemedicale din unitatile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea sanitara, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract, conform prevederilor legale.

(3) Drepturile salariale ale personalului preluat si celelalte drepturi prevazute in contractele colective de munca se pastreaza pe toata durata derularii contractului si se acorda cel putin la nivelul prevazut de reglementarile in vigoare pentru unitatile sanitare publice.

(4) In toate cazurile in care se procedeaza la o reducere de personal, Ministerul Sanatatii va consulta organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca in ceea ce priveste posturile reduse si salariatii care urmeaza sa fie disponibilizati.

### CAPITOLUL 3 Conditii privind sanatatea si securitatea in munca



**ART. 66** (1) Unitatea are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si a sanatatii salariatilor.

(2) Unitatea are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.

(3) Prevederile legale de sanatate si securitate a muncii sunt considerate de parti a fi minim obligatorii.

(4) Daca unitatea apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonereaza de raspundere in acest domeniu.

(5) Masurile privind sanatatea si securitatea in munca nu pot sa determine, in niciun caz, obligatii financiare pentru salariati.

**ART. 67** (1) Partile se obliga sa depuna eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem adecvat, avand drept scop ameliorarea continua a conditiilor de munca.

(2) Pentru a se asigura participarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziei in domeniul securitatii si sanatatii in munca, potrivit Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, la nivelul unitatilor se vor organiza, dupa caz, comitete de securitate si sanatate in munca.

(3) In stabilirea masurilor privind conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele principii de baza:

a) masurile luate trebuie sa vizeze in primul rand asigurarea sanatatii si securitatii in munca a lucrarilor, precum si ameliorarea conditiilor de munca;

b) masurile luate de catre angajator pentru ameliorarea conditiilor de munca se realizeaza cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;

c) partile sunt de acord ca, in sistemul sanitar, conditiile corespunzatoare de lucru nu pot exista fara asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor si a documentelor specifice muncii potrivit legii.

(4) Partile se angajeaza sa faca demersurile necesare pentru instituirea Sistemului Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sanatate de monitorizare a imbolnavirilor din sectorul bugetar Sanatate si identificarea situatiilor care au caracter de boli profesionale.

(5) Demersurile prevazute la alin. (4) au caracter de prioritate strategica, urmand a fi transpuse in termen de 6 luni de la data inregistrarii prezentului contract in Strategia Nationala pentru Sanatate, cu acordul federatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

**ART. 68** Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca. In acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de munca si activitati prestate. Atunci cand exista posibilitatea ca angajatul sa se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale in materie.

**ART. 69** Masurile specifice de securitate si sanatate in munca cu caracter general luate la nivelul unitatii vor fi prevazute in regulamentul intern.

**ART. 70** (1) In cadrul propriilor responsabilitati, angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursa;

d) adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, in vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;

e) luarea in considerare a evolutiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;

f) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;

i) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

**ART. 71** (1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.

(2) In elaborarea masurilor de securitate si sanatate in munca, angajatorul se consulta cu sindicatele afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract, precum si cu comitetul de securitate si sanatate in munca.

**ART. 72** Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.





**ART. 73** (1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.



(2) Instruirea se realizeaza periodic prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator, impreuna cu comitetul de securitate si sanatate in munca si cu sindicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

(4) Instruirea este obligatorie si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

(5) Timpul alocat instruirii salariatilor in domeniul protectiei muncii este considerat timp de munca.

**ART. 74** Fiecare lucrator trebuie sa isi desfasoare activitatea in conformitate cu pregatirea si instruirea sa, precum si cu instructiunile primite din partea angajatorului, astfel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala atat propria persoana, cat si alte persoane care pot fi afectate de actiunile sau omisiunile sale in timpul procesului de munca.

**ART. 75** (1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

(3) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.



**ART. 76** (1) Comitetul de securitate si sanatate in munca se organizeaza la unitatile persoane juridice la care sunt incadrati cel putin 50 de salariatii.

(2) In cazul in care activitatea se desfasoara in unitati dispersate teritorial, se pot infiinta mai multe comitete de securitate si sanatate in munca.

(3) In situatii in care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate in munca, atributiile specifice ale acestuia revin reprezentantilor lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor.

**ART. 77** Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate in munca sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 si se regasesc in regulamentul intern al unitatii.

**ART. 78** Angajatorii au obligatia sa asigure accesul gratuit al salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.

**ART. 79** (1) Organizarea activitatii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariatilor pe locurile de munca, precizarea atributiilor si a raspunderilor se realizeaza de catre cel care angajeaza, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 5 zile lucratoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariatii este atributia angajatorului si institutiilor abilitate, dupa caz.

**ART. 80** (1) In cazul in care normativele de personal nu corespund conditiilor concrete de desfasurare a activitatii, la cererea uneia dintre partile semnatare ale contractului colectiv de munca, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

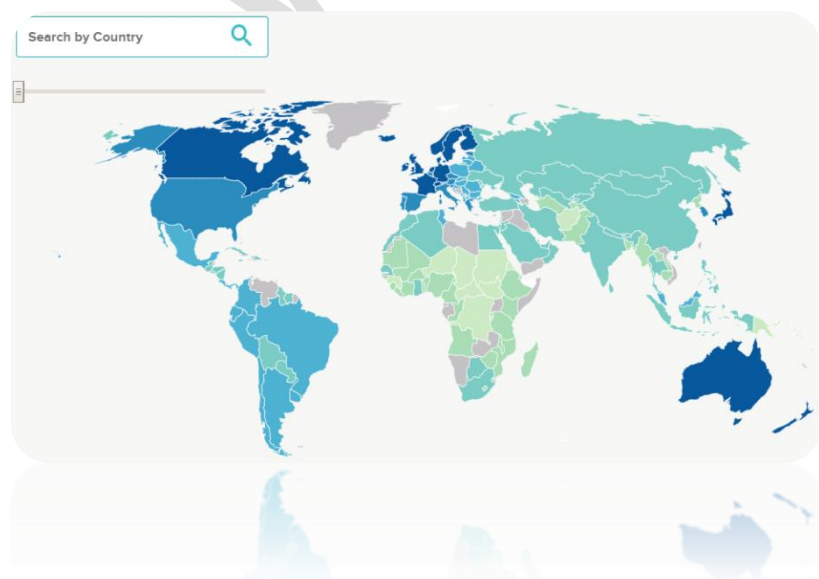
(2) La nivel de unitate normativul de personal intre limita minima si maxima prevazuta prin OMS se stabileste de comun acord intre angajator si sindicatele afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima in bugetul anual de venituri si cheltuieli al fiecărei unitati sanitare publice.

(3) La cererea motivata a unitatii sanitare, cu consultarea sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract, se poate suplimenta numarul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite si cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima in bugetul anual de venituri si cheltuieli al fiecărei unitati sanitare publice.

(4) Partile convin ca acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politica de reducere a numarului de personal angajat in rețeaua sanitară națională, sub normativele de personal prevazute de legislatia in vigoare.

**ART. 81** (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite in conformitate cu cerintele postului si cu obligatiile asumate de fiecare salariat la incheierea contractului individual de munca.

(2) In cazul unor calamitati sau in cazurile de forta majora, fiecare salariat are obligatia sa participe la actiunile ce vizeaza inlaturarea efectelor acestora.

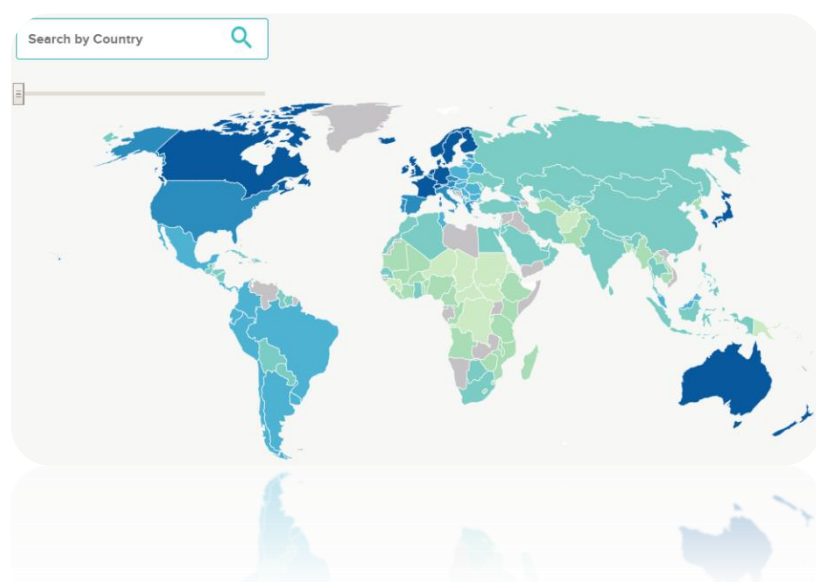


**ART. 82** (1) In cazul aparitiei unor divergente legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, partile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele parti. Cheltuielile ocazionate de expertiza vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

(2) Evaluarea incarcarii suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu si a nevoii de personal se face in baza procedurii auditului timpului de munca, elaborata in baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de munca. Metodologia si procedura vor fi negociate cu partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introduse in cadrul acestuia prin act aditional.

(3) In cazul aparitiei unor divergente legate de rezultatele aplicarii procedurii, partile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize in domeniul auditului timpului de munca, de catre un organism specializat.

(4) Cheltuielile ocazionate de solutionarea divergentelor cu privire la modificarea normelor de munca vor fi suportate de angajatori din sumele colectate prin contributia salariatilor care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.



**ART. 83** (1) Locurile de munca, categoriile de personal, marimea concreta a sporului, precum si conditiile de acordare a acestuia se stabilesc de catre ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, in limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru conditii de munca aprobat prin HG 153/2018, avand la baza buletinele de determinare sau, dupa caz, expertizare, emise de catre autoritatile abilitate in acest sens.

(2) Pentru conditii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabileste de conducerea fiecarei unitati sanitare cu personalitate juridica, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de sistem sanitar si cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate in bugetul de venituri si cheltuieli.

(3) Prevederile alin. (1) si (2) se aplica cu respectarea reglementarilor legale in materie.

(4) Avand in vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru conditii deosebit de periculoase, la nivel de unitati sanitare, procedura va fi negociata cu partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**ART. 84** (1) Reducerea timpului normal de lucru si alimentatia compensatorie de protectie se acorda obligatoriu de catre angajator, in conformitate cu prevederile Anexei nr. 5.

(2) Echipamentul de protectie se asigura de catre angajator, potrivit normelor legale in vigoare, privind cerintele minime de securitate si sanatate pentru utilizarea de catre lucratori a echipamentelor individuale de protectie la locul de munca.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum si echipamentul de protectie sunt asigurate obligatoriu de catre angajator, in cantitatea si de calitatea necesare asigurarii unei asistente medicale corespunzatoare, potrivit Anexei nr. 8.

(4) Concediile de odihna suplimentare, stabilite de comun acord intre reprezentantii Ministerului Sanatatii si cei ai organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, se acorda potrivit prevederilor Anexei nr. 6.

(5) Angajatorul va prevedea in bugetul de venituri si cheltuieli al unitatii sumele necesare alimentatiei compensatorii de protectie prevazute la Anexa nr. 5, precum si pentru materialele igienico-sanitare si echipamentul de protectie prevazute in Anexa nr. 8.

(6) Pentru verificarea corectitudinii incadrarii si a acordarii, concediile de odihna suplimentare prevazute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 6, se acorda cu avizul reprezentantilor sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(7) Asigurarea masurilor de protectie a sanatatii salariatilor prevazute la alin. (1) - (4) va constitui un indicator de evaluare pentru activitatea managerului.

**ART. 85** (1) Angajatorul este obligat sa asigure, cel putin o data pe an, examinarea medicala gratuita si completa a salariatilor.

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

(3) Examenle medicale periodice vor fi asigurate gratuit de catre angajator.

(4) Unitatile sanitare publice elibereaza, in regim gratuit, personalului contractual din unitatile sanitare certificatul prenatal si fisa medicala pentru conducatorii auto.

(5) In cadrul contractelor colective incheiate la nivelul unitatilor se pot asigura gratuit si alte prestatii medico-sanitare pentru salariatii unitatii.

**ART. 86** (1) In cazul in care conditiile de munca se normalizeaza, pentru refacerea capacitatii de munca, salariatii vor beneficia de inca doua luni de alimentatie de protectie a organismului, daca au beneficiat anterior de aceasta.

(2) De drepturile prevazute la alin. (1) beneficiaza si salariatii care au lucrat cel putin 6 luni in conditiile alin. (1) si isi schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeasi natura sunt mai mici la noul loc de munca.

**ART. 87** (1) In toate cazurile in care conditiile de munca s-au modificat, determinand reclassificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca, certificate potrivit legii.

(2) Reclassificarea locurilor de munca se face de catre aceleasi parti care au facut clasificarea initiala, printr-un in scris aditional la contractul colectiv de munca, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

(3) Prevederile legate de sanatate si securitate a muncii sunt considerate de parti a fi minime.

**ART. 88** La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari urmariti la fiecare loc de munca in vederea luarii masurilor de protectie a muncii specifice, precum si programul de control al realizarii masurilor stabilite.



**ART. 89** Angajatorul este obligat sa asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea si testarea salariatilor cu privire la normele si instructiunile de protectie a muncii.

**ART. 90** (1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca, angajatorul va lua cel putin urmatoarele masuri:

a) amenajarea ergonomica a locurilor de munca;

b) asigurarea securitatii si sanatatii lucratorilor in toate aspectele legate de munca.

(2) Neasigurarea conditiilor normale de lucru la locul de munca exonereaza de raspundere angajatii din unitate in cazul in care aceasta atrage neindeplinirea corespunzatoare a sarcinilor de serviciu, caz in care trebuie sa se evite cat de mult posibil sa se puna in pericol viata si sanatatea pacientilor.

(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de munca, dotate cu apa calda si rece. Ele includ spatiile de tip veghe si camerele de asteptare din timpul garzii.

(4) La cererea sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura, in limitele posibilitatilor, conditiile necesare pentru servirea mesei in incinta unitatii.



(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptata a emisiilor poluante din unitate pana la incadrarea in limitele prevazute de lege.

**ART. 91** (1) Partile se obliga sa asigure un regim de protectie speciala a muncii femeilor si tinerilor.

(2) Partile asuma principiul european al armonizarii vietii profesionale cu viata de familie ca unul dintre elementele centrale ale cresterii calitatii vietii profesionale a angajatilor, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esentiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vietii profesionale cu viata de familie. Procedura va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**ART. 92** Angajatorul se obliga sa nu refuze angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. In cazurile prevazute se va proceda la consultarea reprezentantilor sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

## CAPITOLUL 4 Salarizarea si alte drepturi salariale

**ART. 93** (1) In scopul salarizarii si acordarii celorlalte drepturi prevazute in prezentul contract colectiv de munca, la nivel de sector de activitate, partile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariatii si a surselor de constituire, inainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificarii bugetului de stat, cu respectarea legislatiei in vigoare.

(2) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criteriile de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

(3) In bugetul de venituri si cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale si asimilate salariilor, conform legislatiei in vigoare.

(4) Salariile se platesc inaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorilor.

(5) In sistemul sanitar, drepturile salariale se achita intr-o singura transa pana la data de 15 a fiecarei luni pentru luna precedenta.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitatile sanitare publice, indiferent de modul de finantare, se stabileste prin lege.

(7) Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza actual prevazut de lege pentru postul pe care este incadrat salariatul.

(8) Incalcarea drepturilor salariatilor membri ai sindicatelor afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca privind stabilirea salariului de baza la incadrare, avansarea in functii a personalului, acordarea de drepturi salariatilor atrage raspunderea materiala si disciplinara a persoanelor vinovate, potrivit legii.

**ART. 94** Criteriile de incadrare salariale si evaluare pentru unitatile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de catre reprezentantii Ministerului Sanatatii si ai organizatiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile in domeniu.

**ART. 95** (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, in limita prevederilor legale cu aceasta destinatie, de administratie si sindicate inaintea negocierii contractelor de prestari servicii semnate cu Casele Judetene de Asigurari de Sanatate si a Municipiului Bucuresti, pentru a acoperi integral si la timp cheltuielile cu personalul angajat in unitate.

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

**ART. 96** (1) Sporurile pentru conditii de munca ale personalului din sectorul sanitar se stabilesc cu consultarea federatiilor sindicale reprezentative, se adopta prin hotarare de guvern si fac parte de drept din prezentul contract.

(2) Garantia in bani, retinuta salariatilor care au gestiune in primire, va fi depusa conform prevederilor legale in vigoare.

**ART. 97** (1) Alte drepturi de personal:

a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale in vigoare;

b) plata cheltuielilor de transport in cazul deplasarii in cadrul localitatii, in interesul serviciului pentru functiile stabilite potrivit legii;

c) premiile si alte drepturi acordate conform legilor in vigoare;

d) tariful orar si sporurile aferente orelor de garda in afara normei de baza si a programului normal de lucru aferent contractului individual de baza.

(2) Conditii de diferentiere si criteriile de acordare a drepturilor prevazute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

**ART. 98** (1) Premiile de excelenta individuale lunare nu pot depasi, lunar, doua salarii de baza minim brute pe tara garantate in plata si se stabilesc de catre ordonatorii de credite in limita sumelor aprobate in buget cu aceasta destinatie, in conditiile legii, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate. In situatia in care nu exista sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu

sindicatelor afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) In cazul in care in unitatea sanitară respectiva nu exista organizatie sindicala constituita potrivit legii, vor fi consultati reprezentantii salariatilor.





**ART. 99** (1) Formele de organizare a muncii in reseaua sanitara sunt urmatoarele:

a) norma de timp;



b) in alte forme stabilite prevazute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii si cea de salarizare ce ar urma sa se aplice fiecarei activitati si fiecarui loc de munca se stabilesc, in limitele legii, cu acordul scris al reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in functie de nivelul de reprezentare.

**ART. 100** (1) Angajatorul este obligat sa asigure conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce ii revin.

(2) In cazul neindeplinirii conditiilor prevazute la alin. (1), salariatul va primi cel putin salariul de baza, pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.

**ART. 101** In caz de desfiintare a unitatii, drepturile salariale ale angajatilor sunt

garantate.

**ART. 102** Angajatorii sunt obligati sa tina evidenta in care se mentioneaza salarizarea pentru activitatea desfasurata in baza contractului individual de munca, alte drepturi de care salariatii au beneficiat si cursurile de pregatire si de perfectionare profesionala acreditate absolvite si sa le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

## CAPITOLUL 5 Timpul de munca si timpul de odihna

**ART. 103** (1) Timpul de munca reprezinta orice perioada in care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale.

(2) Identificarea timpului de munca se face conform prevederilor contractului individual de munca, contractelor colective de munca aplicabile si ale legislatiei in vigoare.

**ART. 104** (1) Pentru salariatii angajati cu norma intreaga durata normala a timpului zilnic de munca este, de regula, de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana.

(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevazute in legislatia aplicabila si/sau in prezentul contract colectiv de munca durata normala a timpului zilnic de munca este mai mica de 8 ore pe zi si 40 de ore pe saptamana.

(3) Modificarea exceptiilor prevazute la alin. (2), in vigoare la data semnarii prezentului contract, se poate face doar cu acordul federatiilor parte de drept ale prezentului contract.

**ART. 105** (1) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

(2) In functie de specificul unitatii sau al muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

**ART. 106** (1) Pentru cazurile prevazute la ART. 104, alin. (1) durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 4 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(3) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

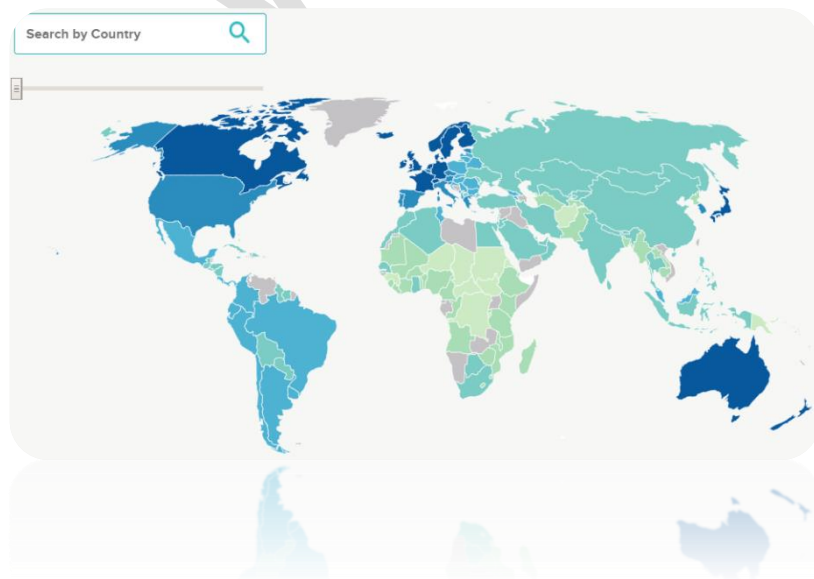
(4) In cazul prestarii de ore suplimentare peste un numar de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau afiliate la federatii reprezentative, iar, acolo unde acestea nu exista, al reprezentantilor salariatilor, potrivit legii.

(5) Pentru salariatii care beneficiaza de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculeaza in mod proportional.

**ART. 107** (1) Personalul care isi desfasoara activitatea in 1 sau 2 schimburi in unitati cu activitate de 5 zile pe saptamana beneficiaza de repaus saptamanal sambata si duminica.

(2) Personalului care isi desfasoara activitatea in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale i se asigura repausul saptamanal in alte zile din cursul saptamanii urmatoare.

(3) Suspendarea repausului saptamanal al salariatilor se poate dispune numai in scris si cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.



(4) Munca prestata de personalul din unitatile sanitare, in vederea asigurarii continuitatii activitatii, in zilele de repaus saptamanal, de sarbatori legale si in celelalte zile in care, in conformitate cu reglementarile in vigoare, nu se lucreaza, in cadrul programului normal de lucru, se plateste cu un spor de 100% salariul de baza al functiei indeplinite, cu conditia incadrarii in limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget si cu respectarea procentului prevazut la ART. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

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

(6) Munca prestata si platita conform alin. (2) si (4) nu se compenseaza si cu timp liber corespunzator.

(7) Munca suplimentara se salarizeaza conform prevederilor legale in vigoare aplicabile.

(8) Personalul prevazut la alin. (2) are dreptul lunar la cel putin doua repausuri saptamanale in zilele de sambata si duminica, cumulate.

**ART. 108** (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru in cadrul saptamanii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unitatii, cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Programul de lucru inegal poate functiona numai daca este specificat expres in contractul individual de munca.



**ART. 109** (1) Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.

(2) Prevederile alin. (1) sunt transpuse in practica prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afisat cel tarziu cu 5 zile inainte de sfarsitul lunii anterioare pentru luna urmatoare.

**ART. 110** (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza si cu avizul reprezentantilor

sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract, aceasta posibilitate fiind prevazuta in regulamentul intern si in contractul individual de munca.

(2) Durata zilnica a timpului de munca individualizat este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(3) Programul individualizat de munca poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor ART. 104 si 106.

(4) Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

**ART. 111** (1) Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afisand in loc vizibil la locul de munca o copie a pontajului, cat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

(2) Sedintele de lucru se vor desfasura doar in timpul programului.

**ART. 112** (1) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal aferente unui contract cu timp integral este considerata munca suplimentara.

(2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de munca suplimentare, angajatorul este obligat sa solicite in scris salariatului efectuarea acestora.

(4) Lipsa solicitarii scrise pentru efectuarea de munca suplimentara exonereaza personalul angajat de raspundere in cazul in care nu se prezinta la munca pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Numarul maxim de ore de munca suplimentara pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru incadrarea in timpul de munca de maximum 48 de ore pe saptamana, cu respectarea legislatiei in vigoare.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decat cea prevazuta la alin. (5) implica, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de munca cu timp partial.

(8) Pentru munca suplimentara, necompensata cu ore libere, sporurile se acorda conform legislatiei in vigoare.

(9) Derogarile de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi facute doar cu acordul expres al federatiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

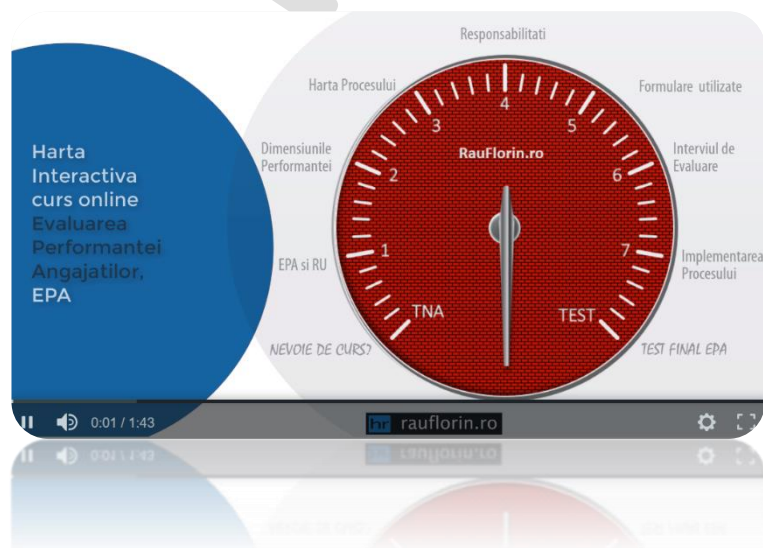
**ART. 113** Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile dupa efectuarea acesteia.

**ART. 114** (1) In domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai caror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amanate si nici nu pot fi redistribuite, in cadrul programului normal de lucru, intre ceilalti salariatii incadrati in functii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alti salariatii din unitate care sa realizeze sarcinile respective in afara programului lor normal de lucru.

(2) Pe perioadele mentionate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, in limita fondurilor care se disponibilizeaza prin absenta persoanelor titulare.

**ART. 115** (1) La nivelul unitatilor sanitare, in functie de atributiile conferite de fisa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecarui loc de munca fara a fi mai mic decat limita minima determinata conform normativului de personal, cu consultarea reprezentantilor sindicatului din unitate afiliat organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Ministerul Sanatatii elaboreaza normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de munca din unitatile sanitare, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca. Acest aviz se acorda in termen de 6 zile de la solicitarea transmisa de Ministerul Sanatatii.



(3) Normativele de personal specifice se regasesc in regulamentul intern al unitatii.

(4) Anual, la nivelul fiecarei unitati se analizeaza toate locurile de munca pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesitatile activitatilor desfasurate.

(5) Examinarea si reexaminarea necesarului de personal se fac de catre o comisie paritara angajator-representantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

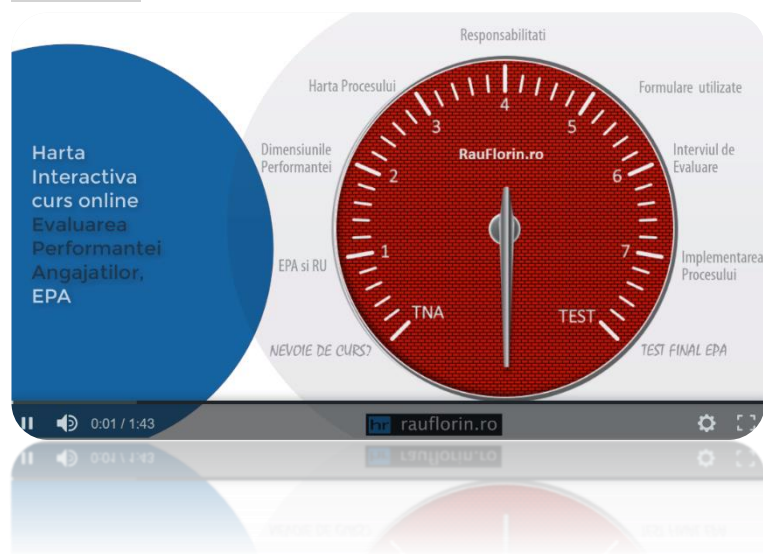
**ART. 116** In cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, in conditiile stabilite prin regulamentul intern.

**ART. 117** (1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.



(2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

**ART. 118** Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:



- a) 1 si 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- c) prima si a doua zi de Pasti;
- d) 1 mai;
- e) 1 iunie - ziua copilului;
- f) prima si a doua zi de Rusalii;
- g) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- h) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- i) 1 decembrie - Ziua Nationala a Romaniei;
- j) prima si a doua zi de Craciun;

k) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora;

l) ziua de 7 aprilie - Ziua Mondiala a Sanatatii, cu recuperare intr-un interval de 30 de zile lucratoare.

**ART. 119** (1) La locurile de munca cu activitate specifica se pot stabili forme speciale de organizare a continuitatii activitatii, dupa caz, in ture, 12/24 de ore, garzi, program fractionat etc., cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca recunosc, de comun acord, ca activitatea prestata sambata, duminica si in alte zile in care, potrivit legii, nu se lucreaza asigura continuitatea functionarii institutiilor care furnizeaza servicii de asistenta medicala si de ingrijire, dupa caz.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajatilor care lucreaza in ture se aplica Procedura stabilirii turelor/repartizarii salariatilor pe ture. Procedura va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**ART. 120** (1) Salariatii care lucreaza in conditii de munca deosebite beneficiaza de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca (Anexa nr. 5).

(2) Reducerea timpului normal de lucru nu afecteaza nivelul veniturilor salariale si vechimea in munca.

**ART. 121** (1) Regulamentul intern se intocmeste de catre angajator, cu consultarea sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, fiind anexa la contractul colectiv de munca la nivelul unitatii.

(2) Femeile care alapteaza beneficiaza, la cerere, de fractionarea programului de munca.

(3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu si la deteriorarea conditiilor de munca sau la diminuarea veniturilor salariale.

(4) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

**ART. 122** (1) La unitatile unde programul se desfasoara neintrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul noptii.

(2) Se considera munca prestata in timpul noptii munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite, in cazuri exceptionale.

(3) Este considerat program in ture sistemul 8 cu 16 ore si 12 cu 24 ore, salariatul avand obligatia efectuării serviciului de dimineata, de dupa-amiaza, de noapte in decursul unei luni.

**ART. 123** (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

(3) Angajatii au dreptul la concediu de odihna anual platit pentru fiecare contract individual de munca, proportional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

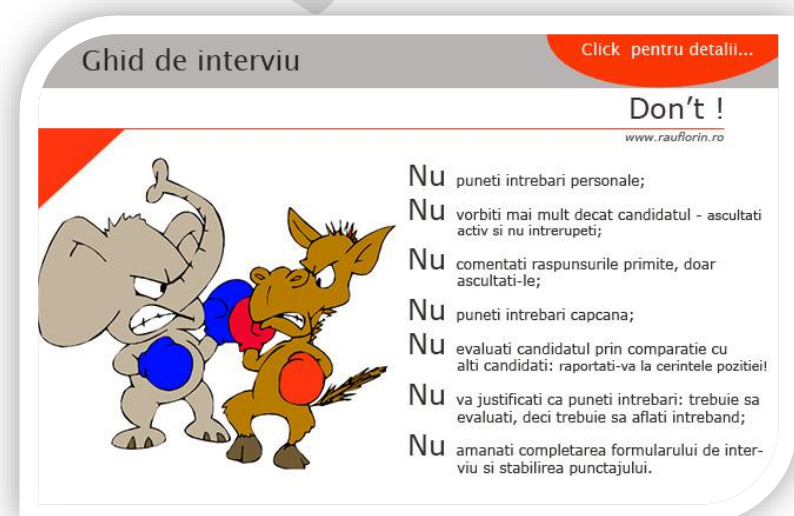
**ART. 124** (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 21 zile lucratoare.

(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual stabilita prin prezentul contract colectiv de munca va fi prevazuta in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

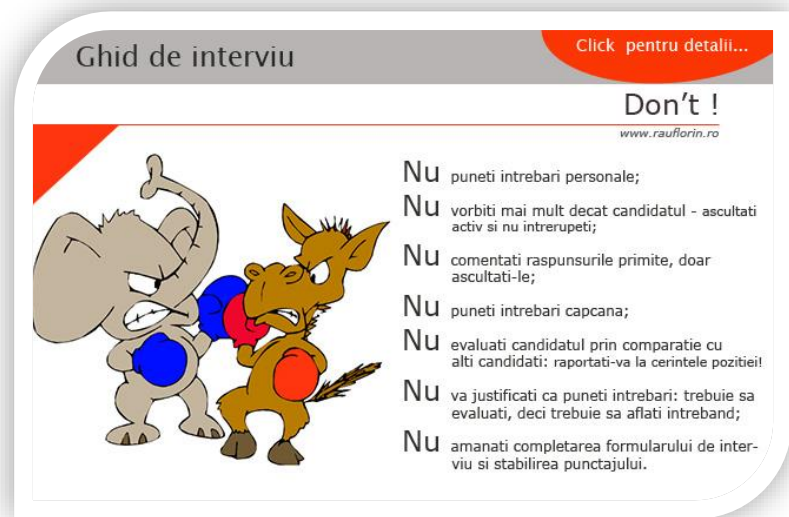
(2.2) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit in timpul efectuării concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar, cand nu este posibil, urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an





calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.



(3) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste pentru fiecare salariat in functie de vechimea in munca astfel:

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

(4) Concediile de odihna de la alin. (3) pct. b), c), d), e) si f) se suplimenteaza cu cate 1 zi pentru

fiecare 5 ani de vechime in aceeasi unitate. Beneficiaza de vechime in aceeasi unitate si salariatii trecuti de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozitiilor legale.

(5) Concediul anual de odihna poate fi fragmentat in mai multe transe, dar obligatoriu una dintre transe va fi de minimum 10 zile lucratoare.

(6) In situatii de forta majora, angajatorul poate solicita intreruperea concediului de odihna.

(7) In cazuri deosebite, la cererea argumentata a salariatului si cu acordul angajatorului si avizul organizatiei sindicale reprezentative din unitate/afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract, concediul anual de odihna se poate amana pentru anul urmator, partial sau in totalitate.

(8) La cererea salariatului, indemnizatia de concediu poate fi inclusa in drepturile salariale ale lunii in care se efectueaza concediul de odihna.

**ART. 125** (1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an. In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

(2) Decalarea concediului de odihna in alta perioada decat in cea programata se face cu aprobarea angajatorului si avizul sindicatelor din unitate afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 6 zile lucratoare.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

**ART. 126** (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite **pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.**

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

(3) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu sau odata cu plata lunara a drepturilor salariale.

**ART. 127** (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de vointa salariatului.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz, angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

**ART. 128** (1) Salariatii nevazatori, alte persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani reprezentati de organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul la un concediu de odihna suplimentar, conform prezentului contract colectiv de munca.

(2) Concediul suplimentar de odihna convenit salariatilor reprezentati de sindicatele afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca se acorda potrivit prevederilor Anexei nr. 6 la prezentul contract.

**ART. 129** (1) Drepturile convenite salariatilor care efectueaza concediul anual de odihna se acorda potrivit prezentului contract colectiv de munca.

(2) Drepturile salariale curente convenite salariatilor care efectueaza concediul anual de odihna, inclusiv primele de vacanta si voucherele de vacanta se acorda potrivit legislatiei in vigoare.

**ART. 130** (1) In afara concediului de odihna, salariatii au dreptul la zile de concediu platite, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

a) casatoria salariatului - 5 zile;

b) nasterea unui copil - 3 zile;

c) concediu paternal - 5 zile sau 15 zile, dupa caz, conform legii;

d) casatoria unui copil - 3 zile;

e) decesul sotului/sotiei, copilului, socrilor si rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile.

(2) Concediul platit prevazut la alin. (1) se acorda la cererea solicitantului de catre conducerea unitatii.

(3) Salariatii au dreptul la o zi lucratoare libera neplatita in conditiile prevazute de lege pentru ingrijirea sanatatii copilului.



## CAPITOLUL 6 Protectia sociala a salariatilor membri ai sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca



**ART. 131** (1) Partile recunosc de comun acord ca o masura de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajarilor facute neintemeiat.

(2) In concordanta cu prevederile alin. (1), unitatea este obligata sa nu procedeze la angajari fara consultarea si avizul scris al reprezentantilor sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract.

(3) In functie de cheltuielile de personal prevazute in bugetul anual de venituri si cheltuieli unitatile sanitare publice pot utiliza un numar mai mic de posturi, pe perioada determinata, cu acordul organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federatiilor sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramura sanitara.

**ART. 132** In cazul in care organele competente din unitati au aprobat masuri de reducere

a activitatii ori de reorganizare a unitatii sanitare, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca cu privire la indeplinirea conditiilor de legalitate a acestora, care se acorda in termen de 6 zile, angajatorul are obligatia de a comunica in scris celor in cauza:

- durata de preaviz;
- daca le ofera sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea intr-o forma de calificare sau reorientare profesionala;
- adresa inaintata la Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca prin care s-a solutionat reconcilierea.

**ART. 133** (1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

- persoanele care cumuleaza doua sau mai multe contracte, cele care cumuleaza pensia cu salariul cu exceptia contractelor pentru efectuarea garzilor suplimentare;
- persoanele care indeplinesc conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
- persoanele care implinesc varsta de pensionare, la cerere;
- persoanele care au avut abateri disciplinare.

(2) Pentru luarea masurilor de incetare a contractelor individuale de munca vor fi avute in vedere urmatoarele criterii:

- daca masura afecteaza doi sotii care lucreaza in aceeasi unitate, se desface contractul individual de munca al salariatului cu venitul cel mai mic;
- masura sa afecteze in ultimul rand femeile care au in ingrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, precum si salariatii care mai au 3 ani pana la pensionare, la cererea lor.

(3) In cazul in care masura incetarii contractului individual de munca ar afecta un salariat care urmeaza un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfectionare a pregatirii profesionale, acesta avand incheiat un contract cu unitatea de prestare a activitatii pe o anumita perioada de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului.

**ART. 134** (1) Unitatea care isi reia sau isi extinde activitatea intr-o perioada de 9 luni de la luarea masurilor de incetare a contractului individual de munca al categoriilor de salariati mentionate in ART. 133 are obligatia sa anunte in scris despre aceasta organizatiile sindicale afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract si sa faca publica masura prin mass-media, salariatii avand obligatia prezentarii pentru reincadrare in termen de 10 zile de la data anuntului, in concordanta cu criteriile stabilite de comun acord de administratie si sindicatele din unitate, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

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

(3) In caz de modificare a profilului unitatii, salariatii membri ai organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul de a ramane la acelasi loc de munca, dupa caz, compatibil cu specificul unitatii.

**ART. 135** Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta isi primesc drepturile potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca.

**ART. 136** (1) Salariatii beneficiaza de ajutoare de deces conform legislatiei in vigoare. Cuantumul acestora se stabileste anual prin lege.

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

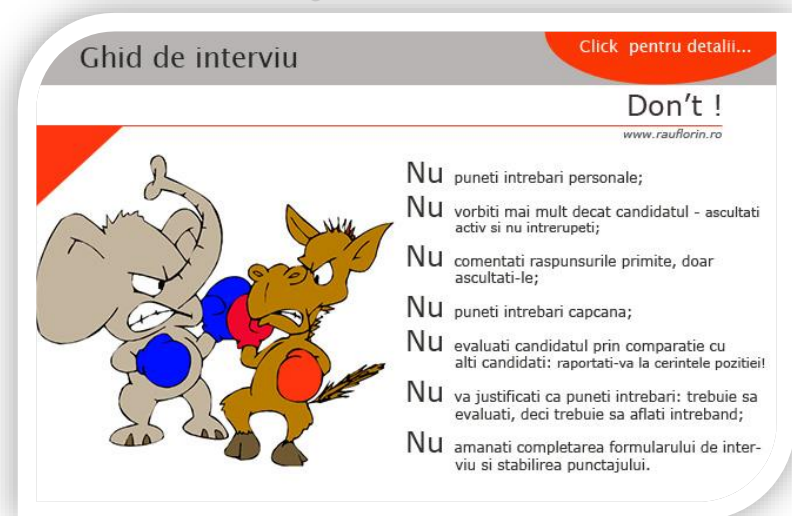
**ART. 137** (1) In cazul accidentelor survenite in procesul muncii sau in legatura cu munca, angajatorul este obligat sa ia urmatoarele masuri:

a) sa consemneze datele cercetarii accidentului de munca intr-un proces-verbal care sa prevada cauzele, imprejurarile, normele de protectie a muncii care nu au fost respectate, persoanele raspunzatoare de aceste nerespectari, sanctiunile aplicate, masurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente si inregistrarea accidentului;

b) inregistrarea accidentului de munca, facuta prin proces-verbal, se comunica inspectoratului teritorial de munca.

(2) In cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de munca, precum si ca urmare a suprasolicitarii diferitelor organe sau sisteme in procesul de munca, angajatorul este obligat sa comunice organizatiilor sindicale din unitate afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, inspectoratelor teritoriale de munca si directiilor de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti aparitia acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boala profesionala vor fi redistribuite in alte locuri de munca cu avizul inspectoratului teritorial de munca, dupa consultarea organizatiilor sindicale din unitate afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, conform prevederilor legale.





(4) Reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca vor urmari respectarea prevederilor alin. (1), (2) si (3), iar, in cazul nerespectarii acestora, vor fi sesizate organele abilitate sa aplice sanctiunile prevazute de lege.

## Test de Evaluare a Performantei Competentele Cheie

### Competentele Cheie:

1. Reflecta Cultura Organizationala

1. Reflecta Cultura Organizationala

competentele cheie:

munca.

(2) Comisiile mixte isi desfasoara activitatea in baza unei proceduri transparente, bazata pe criteriile de selectie ce respecta principiile si procedura egalitatii de sanse.

**ART. 140** Angajatorul este obligat sa acorde indemnizatia de hrana in conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.



**ART. 141** (1) Contravaloarea deplasarii salariatilor cu mijloacele de transport in comun, in interes de serviciu, este suportata integral de angajator.

(2) Timpul de deplasare prevazut la alin. (1) este asimilat timpului de munca.

**ART. 142** (1) Dupa efectuarea concediului legal acordat pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani, salariaata membra de sindicat poate beneficia de inca un an concediu fara plata, postul ramanand temporar vacant si neputand fi desfiintat pe timpul cat aceasta se afla in asemenea situatie.

(2) La intoarcerea din concediul fara plata, salariaata va fi incadrata pe postul avut initial, toate

drepturile aferente locului de munca urmand a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuarii concediului de crestere a copilului si nici in primul an de la reluarea activitatii.

**ART. 143** Salariata care intrerupe concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani beneficiaza de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fara a-i afecta salariul si vechimea in munca.

**ART. 144** Salariatele gravide beneficiaza de scutire in ceea ce priveste obligativitatea efectuarii turei de noapte sau a garzilor - la cerere, si de posibilitatea schimbarii locului de munca.

**ART. 145** Pentru asigurarea respectarii demnitatii tuturor salariatilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire si combatere a situatiilor de violenta, de hartuire de orice tip, inclusiv de hartuire sexuala la locul de munca, definite conform legii, in conformitate cu Anexa nr. 9.

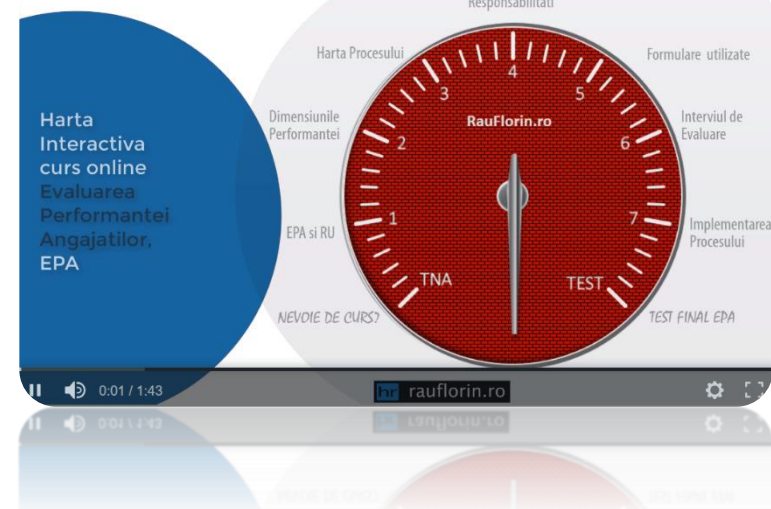
**ART. 146** Personalul din sistemul sanitar beneficiaza de servicii medicale, tratament si medicatie in regim gratuit conform prevederilor legale si prezentului contract colectiv de munca.

## CAPITOLUL 7 Formarea profesionala

**ART. 147** (1) Prin termenul de formare profesionala se intelege orice procedura prin care un salariat dobandeste o calificare, se specializeaza, se perfectioneaza sau isi actualizeaza cunostintele profesionale si pentru care obtine o diploma sau un certificat care atesta aceste situatii, eliberat de institutiile abilitate conform legislatiei in vigoare.

(2) Dobandirea unei specializari si/sau largirea domeniului de competenta a personalului de specialitate se fac potrivit reglementarilor in vigoare.

(3) Activitatea de formare si perfectionare profesionala cuprinde si domeniul relatiilor de munca, management, dreptul la asociere si libertatile sindicale si patronale.



(4) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariat, inclusiv a liderilor sindicali scosi din productie.

(5) Formarea profesionala a tuturor categoriilor de salariat va fi organizata si suportata pe cheltuiela angajatorului (unitatii) potrivit legii.

(6) Cheltuielile aferente formarii prevazute la ART. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contributia salariatilor care nu sunt membri de sindicat, in functie de nivelul organizarii, din bugetul de stat si din fondurile structurale in acord cu prevederile speciale privind destinatia acestor sume.

(7) Pentru asigurarea coordonarii si finantarii formarii profesionale la nivel de sector bugetar Sanatate se constituie Agentia Sectoriala pentru Coordonarea Formarii Profesionale Continue si Fondul Unic de Finantare a Formarii Profesionale Continue a Specialistilor din Sanatate. Procedura



de constituire va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.



(8) Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obtinute de asistentele medicale absolvente de postliceala in invatamantul universitar, partile convin Procedura pentru Implementarea Echivalarii Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceala. Procedura va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**ART. 148** (1) Formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca;

b) obtinerea unei calificari profesionale;

c) actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;

d) reconversia profesionala determinata de restructurari socio-economice;

e) dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;

f) prevenirea riscului somajului;

g) promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesionala si evaluarea cunostintelor se fac pe baza standardelor ocupationale si de formare.

(3) Pentru coordonarea adaptarii si practicii profesionale si asigurarea transferului de experienta in sectorul bugetar Sanatate se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptarii si Practicii Profesionale. Metodologia va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**ART. 149** Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;

b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;

c) stagii de practica si specializare in tara si in strainatate;

d) ucenicie organizata la locul de munca;

e) formare individualizata;

f) formarea organizata de partenerii sociali in domeniul relatiilor de munca si al dialogului social;

g) alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

**ART. 150** (1) Angajatorul, de comun acord cu organizatiile sindicale, stabileste urmatoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesara formarea profesionala, a cailor de realizare, adoptarea planului anual si controlul aplicarii acestuia;

b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin imputernicitii lor, la orice forma de examinare organizata in vederea absolvirii unui curs de formare profesionala in cadrul unitatii;

c) in cazul in care unitatea urmeaza sa-si schimbe partial sau total profilul de activitate, aceasta va informa si consulta sindicatul cu cel putin 3 luni inainte de aplicarea masurii si va oferi propriilor salariatii posibilitatea de a se califica sau recalifica inainte de a apela la angajari de forta de munca din afara;

d) in cazul in care un salariat identifica un curs de formare profesionala pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un tert, unitatea va analiza cererea impreuna cu sindicatele semnatare ale prezentului contract;

e) salariatii care au incheiat acte aditionale la contractul individual de munca in vederea formarii profesionale sunt obligati sa suporte cheltuielile ocazionate de aceasta daca parasesc unitatea din motive imputabile lor inainte de implinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunostinta tuturor salariatilor in termen de 6 zile de la adoptare, prin afisare la avizierul unitatii si pe site-ul unitatii.

(3) Planurile si programele de formare profesionala anuala sunt anexe ale contractelor colective de munca de la nivelul unitatilor sau sectorului de activitate.

(4) La nivelul sectorului bugetar Sanatate se instituie Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare si planurilor de formare la nivelul unitatilor. Metodologia va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

(5) Metodologia prevazuta la alin. (4) este parte integranta a Strategiei Nationale de Management al Resurselor Umane din Sanatate. Strategia va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

(6) Pentru coordonarea la nivel national a formarii profesionale continue si a finantarii acesteia, partile se angajeaza sa faca toate demersurile necesare pentru infiintarea Agentiei Sectoriale pentru Coordonarea Formarii Profesionale Continue si a Fondului Unic de Finantare a Formarii Profesionale Continue a Specialistilor din



Sanatate. Procedura de infiintare va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**ART. 151** (1) Participarea la formare profesionala poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului.

(2) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala se stabilesc prin acordul partilor, cu consultarea sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

**ART. 152** (1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

(2) In cazul in care, in conditiile prevazute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala presupune scoaterea partiala din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada ce nu depaseste 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toata durata formarii profesionale de salariul integral corespunzator postului si functiei detinute, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta;

b) daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada mai mare de 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de baza stabilit pe gradatii conform vechimii in munca.

(3) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala, salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate drepturile salariale detinute.

(4) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala, salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.

**ART. 153** (1) In cazul in care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, impreuna cu reprezentantii sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat potrivit alin. (1), in termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata angajatorul va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate sau in parte costul ocazionat de aceasta.

(3) Decizia mentionata la alin. (2) va fi luata in mod transparent, in baza unor criterii obiective si in acord cu interesele unitatii transpuse in planul anual/multianual de formare.

**ART. 154** Salariatii care au incheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi, in afara salariului corespunzator locului de munca, si alte avantaje pentru formarea profesionala.

**ART. 155** (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

**ART. 156** (1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract si numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

**ART. 157** (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

**ART. 158** (1) In cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore.

(2) In situatia prevazuta la alin. (1), indemnizatia de concediu va fi cea prevazuta pentru concediul de odihna.

(3) Perioada in care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la alin. (1) se stabileste de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formare profesionala va fi inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

**ART. 159** Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile convenite salariatului, altele decat salariul.

Hai la un curs online gratuit!

obiective SMART  
editie revizuita

www.rauflorin.ro

**ART. 160** (1) Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza:

a) cel putin o data la 2 ani daca au cel putin 21 de salariati;

b) cel putin o data la 3 ani daca au sub 21 de salariati.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata in conditiile alin. (1), se suporta de catre angajatori.



**ART. 161** (1) Planul de formare profesionala elaborat anual de catre angajatorul persoana juridica, ce are cel putin 21 de salariati, impreuna cu organizatiile profesionale corespunzatoare si cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca va fi adus la cunostinta salariatilor.



(2) Planul de formare profesionala va fi elaborat astfel incat prin diversele forme de pregatire sa poata trece de doua ori salariatii in primii 5 ani de activitate si periodic ceilalti salariati.

(3) Programarea individuala se face de catre angajator cu consultarea salariatului in cauza, cu aprobarea sefului sau direct si avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesionala cu scoaterea din productie la cererea salariatului poate fi inclusa in planul de formare profesionala numai cu aprobarea angajatorului si avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate

organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 6 zile lucratoare.

(5) Cursurile de perfectionare si specializare profesionala se avizeaza de organizatiile profesionale constituite potrivit legii.

(6) Cursurile privind relatiile de munca si dialogul social se avizeaza de federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

**ART. 162** (1) Salariatii nou-angajati in unitate, la solicitarea sefului direct si cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 6 zile lucratoare, participa la stagii de adaptare profesionala.

(2) Participa la cursuri de adaptare profesionala toti salariatii aflati la prima angajare intr-o unitate medico-sanitara, salariatii care au lucrat in alta unitate medico-sanitara cu alt specific si salariatii care s-au reangajat in unitate dupa o perioada de cel putin 5 ani de intrerupere.

(3) Stagiile de adaptare si practica profesionala se organizeaza in conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptarii si Practicii Profesionale. Metodologia va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**ART. 163** (1) Cursurile de formare organizate de sindicate si patronate sunt acreditate prin continutul lor cu pregatirea si perfectionarea profesionala.

(2) Programele de pregatire mentionate la alin. (1) vor fi elaborate in colaborare cu organizatia profesionala, potrivit reglementarilor legale in vigoare.

(3) Cursurilor de formare initiala sau specializare li se aplica principiul recunoasterii reciproce.

**ART. 164** Reprezentantii sindicatelor afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca participa in mod obligatoriu, in calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifica pregatirea si perfectionarea profesionala si manageriala si la concursurile/examenle de ocupare a posturilor.

**ART. 165** (1) Angajatorul se obliga sa sprijine toti beneficiarii si partenerii contractelor de finantare pe fonduri structurale care ofera cursuri de formare gratuita in recrutarea si participarea salariatilor la cursurile de formare.

(2) In sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesionala salariatilor, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri si va asigura spatiul necesar afisarii materialelor informative in acest sens.

(3) Unitatea este responsabila cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale si informarea salariatilor in acest sens.

(4) Partile se angajeaza sa faca toate demersurile necesare pentru asigurarea finantarii formarii aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.

## CAPITOLUL 8 Drepturile sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca

**ART. 166** (1) Partile semnatare ale prezentului contract, in calitate de parteneri sociali permanenti, recunosc pentru fiecare dintre ele si pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprima civilizatat, utilizandu-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul recunoaste dreptul sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract de a-si elabora reglementari proprii, de a-si alege liber reprezentantii, de a-si organiza gestiunea si activitatea lor si de a-si formula programe proprii de actiune, in conditiile legii.

(3) Este interzisa orice interventie a angajatorului de natura a limita ori intrerupe exercitarea drepturilor prevazute la alin. (2).

(4) Angajatorul se obliga sa adopte o pozitie neutra si impartiala fata de organizatiile sindicale existente si fata de reprezentantii sau membrii acestora.

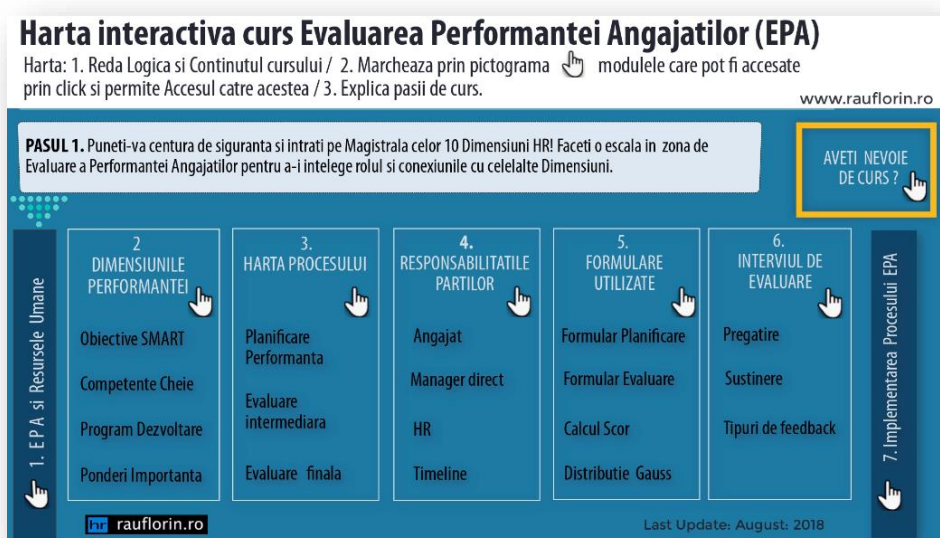
(5) Angajatorul se obliga sa se abtina de la orice forma de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizatiei sindicale in cercetarile desfasurate de organizatiile profesionale.

**ART. 167** (1) Angajatorul se obliga sa intreprinda toate demersurile necesare pentru intarirea protectiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacientilor, apartinatorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, in timpul muncii sau legate de procesul de munca.

(2) Partile recunosc ca salariatii nu-si pot desfasura activitatea in parametrii contractuali daca lucreaza in conditii de amenintari fizice si/verbale.

(3) Pentru asigurarea protectiei salariatilor impotriva agresiunilor fizice si verbale, ca parte a protectiei muncii, partile convin aplicarea Procedurii privind protectia salariatilor din Sanatate impotriva agresiunilor la locul de munca, Anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de munca.





**ART. 168** (1) Partile se angajeaza sa promoveze un comportament civilizatat in cadrul unitatii, cu respectarea demnitatii fiecarui salariat.

(2) Partea patronala se obliga sa sanctioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizatat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizari suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unitatilor sanitare.



**ART. 169** (1)

a) Reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participa la sedintele consiliului de administratie si ale comitetului director al unitatilor sanitare;

b) reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare participa, in calitate de observator, prin cate un reprezentant judetean, la sedintele comitetului director al directiilor de sanatate publica;

c) reprezentantii judeteni ai organizatiilor sindicale si patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca participa la toate sedintele de interes general la nivel national, regional si judetean.

(2) Partile garanteaza aplicarea prevederilor legislatiei muncii, precum si a dispozitiilor legale in materie.

(3) La cererea expresa a membrilor organizatiilor sindicale, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, acestia pot fi asistati de reprezentantii federatiilor si confederatiilor in sustinerea unor drepturi si cereri, la toate nivelurile.

**ART. 170** (1) Anuntarea sedintelor mentionate in ART. 169 alin. (1) si a ordinii de zi se face in scris, inainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obliga sa puna la dispozitia reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca toate documentele necesare sustinerii activitatii sindicale.

(3) Hotararile conducerii unitatilor vor fi comunicate in scris, in termen de 48 de ore de la data emiterii hotararii, reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(4) Reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca participa in toate comisiile implicate in activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, in conformitate cu reglementarile legale in vigoare si cu acordurile stabilite in acest sens.

**ART. 171** (1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca sa urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; in perioada respectiva, cursantul beneficiaza de toate drepturile aferente locului de munca, pentru o perioada de pana la 15 zile lucratoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de munca.

(2) Persoanele alese in structura de conducere a organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca beneficiaza de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucratoare, cumulata sau fragmentata.

(3) In cazurile prevazute la alin. (1) si (2) din prezentul articol, drepturile salariale convenite se pastreaza integral.

(4) Activitatea liderilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector este asimilata ca vechime in activitate manageriala in domeniu.

**ART. 172** In vederea stabilirii unor servicii si dotari comune, prin acordul partilor, administratia si organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale contractului colectiv de munca pot stabili cote procentuale de participare la actiunea respectiva.

**ART. 173** Angajatorul este obligat sa asigure in incinta unitatii, gratuit, spatiul si mijloacele necesare functionarii sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract.

**ART. 174** Incasarea cotizatiei se face prin statele de plata ale unitatilor, in baza acordului individual al salariatilor membri ai organizatiilor sindicale legal constituite la nivelul unitatii in conformitate cu Legea nr. 62/2011, cu modificarile si completarile ulterioare. Acordul individual se depune cu adresa de inaintare de catre reprezentantul sindicatului la unitate. Retinerea cotizatiei, virarea acesteia in conturile sindicatului afiliat la una din organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract si instiintarea privind persoanele carora li s-a efectuat operatiunea se constituie in sarcina curenta de serviciu.

**ART. 175** (1) Angajatorul recunoaste drepturile salariatilor reprezentati de organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca de a sustine si de a participa neingradit la actiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, in aceasta perioada obligandu-se sa nu procedeze la angajari temporare in locul celor aflati in greva.

(2) Angajatorul se obliga sa ia masuri disciplinare impotriva celor care incearca sau impiedica exercitarea dreptului de participare a salariatilor la actiuni sindicale, organizate in conditiile legii.

**ART. 176** (1) In scopul unei bune colaborari, partile, la orice nivel, se obliga sa raspunda in scris, in termen de maximum 30 de zile lucratoare, la toate cererile si adresele inaintate de fiecare din parti.

(2) Depasirea termenului prevazut la alin. (1) reprezinta incalcarea contractului colectiv de munca la nivel de sector.

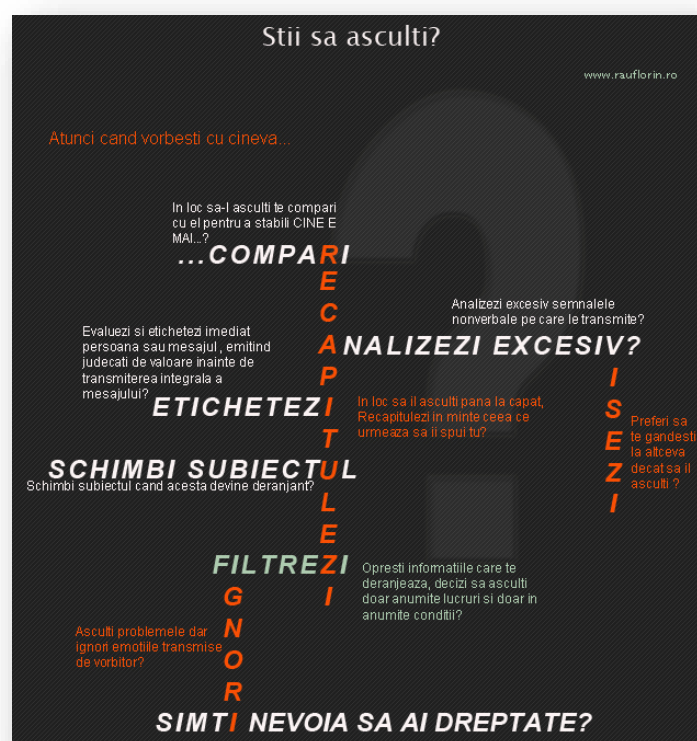


(3) Angajatorul si conducerea sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare vor accepta reciproc invitatiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, in vederea rezolvarii acestora.

**ART. 177** (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor afiliate federatiilor semnatare, a referatelor si a reclamatilor care ii privesc pe acestia se face cu participarea reprezentantului sindicatului in care este inscris fiecare salariat.

(2) Cercetarea prevazuta la alin. (1) se poate face si fara prezenta reprezentantului sindicatului daca sedinta comisiei de cercetare a fost anuntata in scris si cu semnatura de primire, cu cel putin 48 de ore inainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul si ora anuntate.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat si reprezentat de catre un reprezentant al sindicatului, atat la audiere, cat si pe parcursul cercetarii, in cazurile prevazute la alin. (1).



(4) Dupa finalizarea cercetarilor, daca acestea privesc sau au legatura cu un membru al unuia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuata conform procedurii prevazute in Anexa nr. 10.

## CAPITOLUL 9 Dispozitii finale

**ART. 178** (1) In baza prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector, se vor negocia contracte colective de munca la nivelul grupurilor de unitati si unitatilor, potrivit procedurilor din Anexa nr. 2.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector sunt considerate de drept minime si obligatorii si nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru si a normelor de aplicare a acestuia.

(3) In unitatile in care nu se incheie contract colectiv de munca, se aplica prevederile prezentului contract colectiv de munca.

**ART. 179** Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca asigura aplicarea acestuia la toate nivelurile.

**ART. 180** In toate situatiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei si modului de finantare pentru unitati, sectii, compartimente si servicii, externalizari servicii etc., angajatorul care preda este obligat sa transmita, iar angajatorul care preia este obligat sa garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de munca.

**ART. 181** Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica de drept salariatilor reprezentati de organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale acestui contract si produc efecte pentru toti salariatii potrivit legii si Anexei nr. 1.

**ART. 182** Pentru personalul Ministerului Sanatatii si al directiilor de sanatate publica judetene, respectiv a municipiului Bucuresti, se aplica prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector.

**ART. 183** Salariatii membri ai organizatiilor sindicale, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul sa poarte la echipamentul de protectie insemnele organizatiilor sindicale specifice.

**ART. 184** Partile semnatare sunt raspunzatoare de aplicarea si garantarea prevederilor contractului colectiv de munca la nivel de sector, conform competentelor lor prevazute de legislatia in vigoare.

**ART. 185** Aplicarea prevederilor contractelor colective de munca incheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage raspunderea potrivit legii.

**ART. 186** Partile vor sustine de comun acord drepturile prevazute in prezentul contract colectiv de munca pentru care sunt prevazute reglementari legale suplimentare.

**ART. 187** Pentru respectarea prevederilor din legislatia U.E. si nationala privind drepturile salariatilor la informare si consultare partile convin aplicarea Procedurii de informare si consultare. Procedura va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**ART. 188** (1) Partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de munca, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost incheiate.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector, la cererea reprezentantilor partilor semnatare ale prezentului contract de munca, Ministerul Sanatatii va emite ordine specifice.

**ART. 189** Ministerul Sanatatii va sustine toate initiativele legislative si modificarile actelor normative de natura sa imbunatateasca prevederile prezentului contract colectiv de munca si care sunt in concordanta cu politica de sanatate a Ministerului Sanatatii.

**ART. 190** Prezentul contract colectiv de munca, incheiat in 8 exemplare, isi produce efectele de la data inregistrarii la Ministerul Muncii si Justitiei Sociale.



PARTILE	
MINISTERUL SANATATII Sorina PINTEA - Ministru	FEDERATIA SANITAS DIN ROMANIA 1. Leonard Sorin BARASCU - presedinte; 2. Iulian POPE - prim-vicepresedinte; 3. Razvan GAE - vicepresedinte; 4. Mircea CIOCAN - vicepresedinte; 5. Romeo SANDU - vicepresedinte; 6. Claudia PETCU - secretar general. FEDERATIA SOLIDARITATEA SANITARA DIN ROMANIA 1. Viorel ROTILA - manager; 2. Lidia CELMARE - copresedinte;

3. Vasile RADU - copresedinte;  
 4. Traian PALADE - jurist;  
 5. Vasile ANDRIES - vicepresedinte;  
 6. Daniel BULBOACA - vicepresedinte;  
 7. Elena PLOSCARU - vicepresedinte;  
 8. Costel GHEORGHE - membru BEX.  
 CNS "CARTEL ALFA"  
 1. Gabriel Marius PREDICA;  
 2. Denis PADURARU;  
 3. Romeo MANEA;  
 4. Cristinel ALDESCU;  
 5. Petru DANDEA;  
 6. Gabriela LICA.  
 BLOCUL NATIONAL SINDICAL  
 Marian ROTARU  
 CONFEDERATIA NATIONALA SINDICALA "MERIDIAN"  
 Valentin CRACIUN



## ANEXA Nr. 1 la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate

### Lista unitatilor in care se aplica Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate

Partile convin ca Anexa nr. 1 sa cuprinda pe de o parte o enumerare analitica in care sa fie precizate unitatile sanitare bugetare din subordinea Ministerului Sanatatii si unitatile sanitare (spitale) aflate in subordinea autoritatilor locale si a institutiilor publice cu retea sanitara proprie, iar, pe de alta parte, o enumerare generala pe categorii incepand cu

Ministerul Sanatatii, DSP-uri, unitati sanitare, inclusiv cele din subordinea Ministerului Sanatatii, cabinete de medicina prescolara, scolara etc.

#### LISTA

### cuprinzand unitatile cu personalitate juridica aflate in subordinea, sub autoritatea sau in coordonarea Ministerului Sanatatii, conform prevederilor H.G. nr. 144/2010 cu modificarile si completarile ulterioare, in care se aplica contractul colectiv de munca

Lista cuprinzand unitatile cu personalitate juridica aflate in subordinea, sub autoritatea sau in coordonarea Ministerului Sanatatii

#### A. UNITATI AFLATE IN SUBORDINEA MINISTERULUI SANATATII

##### I. Unitati finantate integral de la bugetul de stat

- 1 Directiile de sanatate publica judetene, respectiv a municipiului Bucuresti, servicii publice deconcentrate
- 2 Institutul National de Sanatate Publica
- 3 Institutul National de Medicina Sportiva
- 4 Institutul National de Hematologie Transfuzionala "Prof. Dr. C.T. Nicolau"; centrele regionale/judetene de transfuzie sanguina
- 5 Agentia Nationala de Transplant
- 6 Oficiul Central de Stocare pentru Situatii Speciale
- 7 Registrul National al Donatorilor Voluntari de Celule Stem Hematopoietice
- 8 Agentia Nationala a Medicamentului si a Dispozitivelor Medicale
- 9 Spitalul Tichilesti (leproserie)
- 10 Serviciile de ambulanta judetene si Serviciul de Ambulanta Bucuresti-Ilfov

##### II. Unitati finantate integral din venituri proprii din contractele incheiate prin sistemul de asigurari sociale de sanatate



#### Arad

- 1 Spitalul de Recuperare Neuromotorie "Dr. Corneliu Barsan" Dezna

#### Bihor

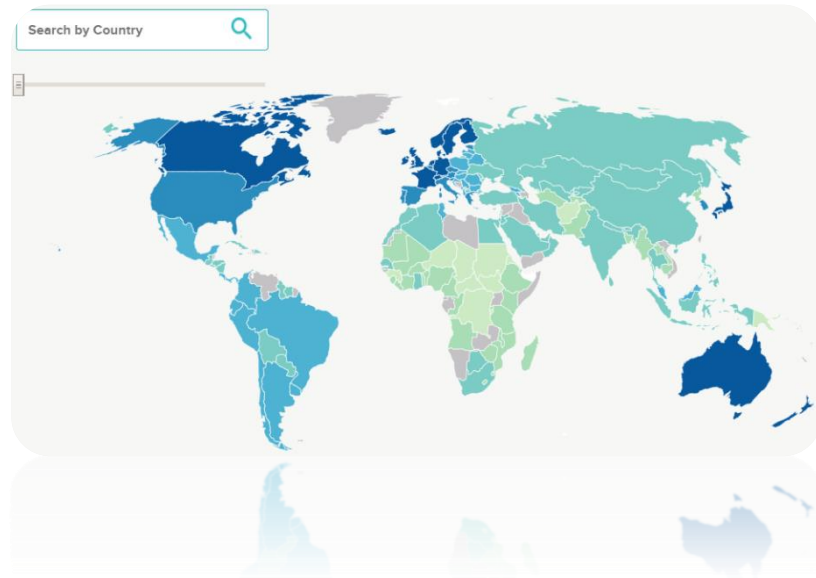
- 2 Spitalul Clinic de Recuperare Medicala Baile Felix
- 3 Spitalul de Psihiatrie si pentru Masuri de Siguranta Stei

#### Brasov

- 4 Sanatoriul de Nevroze Predeal



## Bucuresti



- 5 Institutul de Fonoaudiologie si Chirurgie Functionala ORL "Prof. Dr. Dorin Hociota"
- 6 Institutul National de Endocrinologie "C.I. Parhon"
- 7 Institutul National de Neurologie si Boli Neurovasculare
- 8 Institutul National pentru Medicina Complementara si Alternativa "Prof. Dr. Florin Bratila"
- 9 Institutul National de Geriatrie si Gerontologie "Ana Aslan"
- 10 Institutul National de Boli Infectioase "Prof. Dr. Matei Bals"
- 11 Institutul National de Recuperare, Medicina Fizica si Balneoclimatologie
- 12 Institutul Oncologic "Prof. Dr. Al. Trestioreanu"
- 13 Institutul de Urgenta pentru Boli Cardiovasculare "Prof. Dr. C.C. Iliescu"
- 14 Institutul National pentru Sanatatea Mamei si Copilului "Alessandrescu-Rusescu"

- 15 Institutul de Pneumoftiziologie "Marius Nasta"
- 16 Institutul National de Diabet, Nutritie si Boli Metabolice "N.C. Paulescu"
- 17 Institutul Clinic Fundeni
- 18 Spitalul Clinic de Urgenta
- 19 Spitalul Clinic de Urgenta "Sf. Pantelimon"
- 20 Spitalul Clinic de Urgenta "Bagdasar-Arseni"
- 21 Spitalul Universitar de Urgenta
- 22 Spitalul Clinic de Urgenta Chirurgie Plastica Reparatrice si Arsi
- 23 Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii "Grigore Alexandrescu"
- 24 Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii "M.S. Curie"
- 25 Spitalul Clinic de Urgenta "Sf. Ioan"
- 26 Spitalul Clinic de Urgente Oftalmologice
- 27 Centrul National Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii "Dr. N. Robanescu"

## Buzau

- 28 Spitalul de Psihiatrie si pentru Masuri de Siguranta Sapoca

## Cluj

- 29 Institutul Inimii de Urgenta pentru Boli Cardiovasculare "N. Stancioiu"
- 30 Institutul Oncologic "Prof. Dr. I. Chiricuta"
- 31 Institutul Clinic de Urologie si Transplant Renal
- 32 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Cluj-Napoca
- 33 Institutul Regional de Gastroenterologie si Hepatologie "Prof. Dr. Octavian Fodor" Cluj-Napoca

## Constanta

- 34 Sanatoriul Balnear si de Recuperare Mangalia
- 35 Spitalul Clinic de Recuperare, Medicina Fizica si Balneologie Eforie Nord
- 36 Sanatoriul Balnear si de Recuperare Techirghiol

## Covasna

- 37 Spitalul de Recuperare Cardiovasculara "Dr. Benedek Geza" Covasna

## Dolj

- 38 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Craiova
- 39 Spitalul de Psihiatrie Poiana Mare

## Hunedoara

- 40 Spitalul de Psihiatrie Zam





#### Iasi

- 41 Institutul Regional de Oncologie Iasi
- 42 Institutul de Boli Cardiovasculare "Prof. dr. G.I.M. Georgescu"
- 43 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta "Sf. Spiridon"
- 44 Spitalul de Psihiatrie si pentru Masuri de Siguranta Padureni Grajduri
- 45 Institutul de Psihiatrie "Socola" Iasi

#### Maramures

- 46 Spitalul de Recuperare Borsa

#### Mures

- 47 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Targu Mures
- 48 Institutul de Urgenta pentru Boli Cardiovasculare si Transplant Targu Mures

#### Prahova

- 49 Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Busteni

#### Timis

- 50 Institutul de Boli Cardiovasculare Timisoara
- 51 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta "Pius Brinzeu" Timisoara
- 53 Centrul Medical de Evaluare, Terapie, Educatie Medicala Specifica si Recuperare pentru Copii si Tineri "Cristian Serban" Buzias
- 54 Spitalul de Psihiatrie Gataia
- 55 Institutul Regional de Oncologie Timisoara

#### Vrancea

- 56 Spitalul Judetean de Urgenta "Sf. Pantelimon" Focsani
- 57 Spitalul de Psihiatrie Cronici Dumbraveni
- 58 Spitalul "N.N. Saveanu" Vidra

### III. Unitati finantate din venituri proprii si subventii de la bugetul de stat

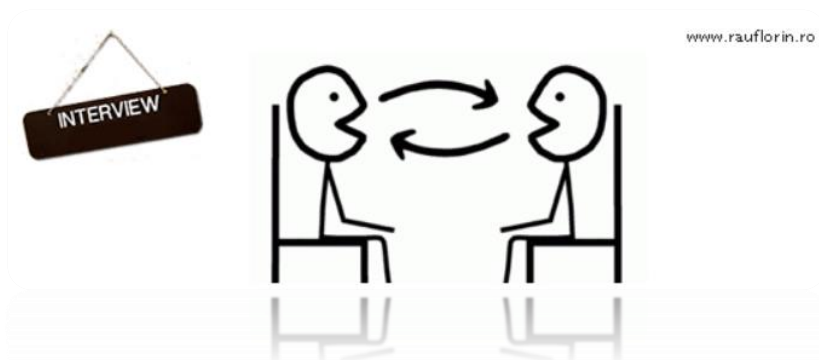
- 1 Institutul National de Medicina Legala "Mina Minovici" Bucuresti
- 2 Institutul de Medicina Legala Iasi
- 3 Institutul de Medicina Legala Cluj-Napoca
- 4 Institutul de Medicina Legala Timisoara
- 5 Institutul de Medicina Legala Craiova
- 6 Institutul de Medicina Legala Targu Mures
- 7 Centrul National de Sanatate Mintala si Lupta Antidrog Bucuresti
- 8 Academia de Stiinte Medicale
- 9 Abrogat prin H.G. nr. 316/2018

### B. UNITATI AFLATE SUB AUTORITATEA MINISTERULUI SANATATII

- 1 Compania Nationala "Unifarm" - S.A. Bucuresti
- 2 Societatea Comerciala "Antibiotice" - S.A. Iasi

### C. INSTITUTII PUBLICE AFLATE IN COORDONAREA MINISTERULUI SANATATII

- 1 Scoala Nationala de Sanatate Publica, Management si Perfectionare in Domeniul Sanitar Bucuresti



### ANEXA Nr. 1 la Hotararea Guvernului nr. 529/2010 din 2 iunie 2010

**Lista unitatilor sanitare publice cu paturi pentru care se mentine managementul asistentei medicale la autoritatile administratiei publice locale si la Primaria Municipiului Bucuresti**

Municipiul Bucuresti

1 Spitalul Clinic "Sf. Maria" Bucuresti

2 Spitalul Clinic de Nefrologie "Dr. Carol Davila"



3 Spitalul Clinic de Chirurgie Oro-maxilo-faciala "Prof. Dr. Dan Theodorescu" Bucuresti

4 Spitalul Clinic de Psihiatrie "Prof. Dr. Alexandru Obregia"

5 Spitalul Clinic "Colentina" Bucuresti

6 Spitalul Clinic de Ortopedie-Traumatologie si TBC Osteoarticular "Foisor" Bucuresti

7 Spitalul Centrul de Evaluare si Tratament al Toxico-dependențelor pentru Tineri "Sf. Stelian"

8 Spitalul Clinic "Nicolae Malaxa" Bucuresti

9 Spitalul Clinic "Coltea" Bucuresti

10 Spitalul Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu"

11 Spitalul de Psihiatrie Titan "Dr. Constantin Gorgos"

12 Spitalul Clinic de Boli Infectioase si Tropicale "Dr. Victor Babes"

13 Spitalul Clinic "Prof. Dr. Th. Burghela"

14 Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Prof. Dr. Panait Sarbu" Bucuresti

15 Spitalul Clinic "Dr. Ion Cantacuzino" Bucuresti

16 Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Stefan" Bucuresti

17 Spitalul de Boli Cronice "Sf. Luca" Bucuresti

18 Centrul de Boli Reumatismale "Dr. Ion Stoia" Bucuresti

#### Judetul Bihor

1 \*\*\* Abrogat

2 Spitalul Clinic de Neurologie si Psihiatrie Oradea

3 Spitalul Clinic Municipal "Dr. Gavril Curteanu" Oradea

4 Spitalul de Pneumoftiziologie Oradea

### **ANEXA Nr. 2 la Hotararea Guvernului nr. 529/2010 din 2 iunie 2010**

#### **Lista unitatilor sanitare publice cu paturi pentru care se transfera managementul asistentei medicale catre autoritatile administratiei publice locale si catre Primaria Municipiului Bucuresti**

#### Judetul Alba

1 Spitalul Judetean de Urgenta Alba Iulia

2 Spitalul Municipal Aiud

3 Spitalul Municipal Blaj

4 Spitalul Municipal Sebes

5 Spitalul Orasenesc Abrud

6 Spitalul Orasenesc Campeni

7 \*\*\* Abrogat

8 Spitalul Orasenesc Cugir

9 \*\*\* Abrogat

10 Spitalul de Pneumoftiziologie Aiud

11 Spitalul de Boli Cronice Campeni

12 Centrul de Sanatate Baia de Aries



#### Judetul Arad

13 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Arad

14 \*\*\* Abrogat

15 \*\*\* Abrogat

16 Spitalul Orasenesc Lipova

17 Spitalul Orasenesc Ineu

18 Spitalul Orasenesc Santana



19 \*\*\* Abrogat

20 Centrul de Sanatate Chisineu-Cris

21 Spitalul de Psihiatrie Mocrea



22 Spitalul de Psihiatrie Capalnas

23 Spitalul Boli Cronice Sebis

Judetul Arges

24 Spitalul Judetean de Urgenta Pitesti

25 Spitalul Municipal Campulung

26 Spitalul Municipal Curtea de Arges

27 Spitalul Orasenesc "Sf. Spiridon" Mioveni

28 Spitalul Orasenesc "Regele Carol I" Costesti

29 Spitalul de Psihiatrie "Sf. Maria" Vedea

30 \*\*\* Abrogat

31 Spitalul de Recuperare Bradet

32 Spitalul de Pediatrie Pitesti

33 Spitalul de Pneumoftiziologie Campulung

34 Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Ilie"

35 Spitalul de Pneumoftiziologie Leordeni

36 Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Andrei" Valea Iasului

37 Spitalul de Geriatrie si Boli Cronice "Constantin Balaceanu Stolnici" Stefanesti

38 \*\*\* Abrogat

39 \*\*\* Abrogat

40 \*\*\* Abrogat

Judetul Bacau

41 Spitalul Judetean de Urgenta Bacau

42 Spitalul Municipal Onesti

43 Spitalul Municipal de Urgenta Moinesti

44 Spitalul Orasenesc "Ioan Lascar" Comanesti

45 Spitalul Orasenesc Buhusi

46 \*\*\* Abrogat

47 Spitalul de Pneumoftiziologie Bacau

Judetul Bihor

48 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Oradea

49 Spitalul Municipal "Episcop N. Popovici"

50 Spitalul Municipal Salonta

51 Spitalul Municipal "Dr. Pop Mircea"

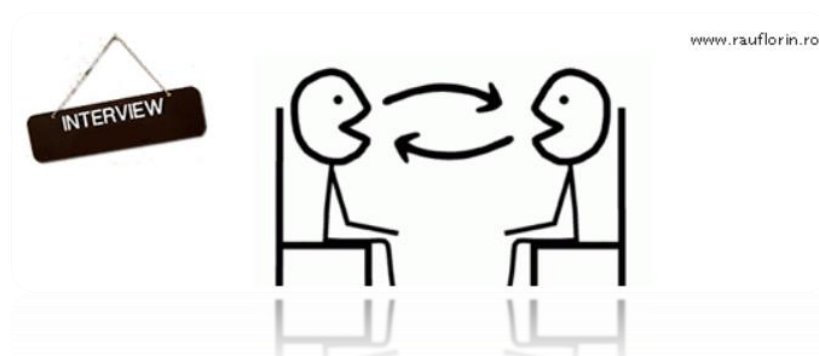
52 Spitalul Orasenesc Alesd

53 Spitalul Orasenesc Stei

54 \*\*\* Abrogat

55 \*\*\* Abrogat

56 Spitalul de Psihiatrie Nucet



Judetul Bistrita-Nasaud

57 Spitalul Judetean de Urgenta Bistrita

58 Spitalul Orasenesc "Dr. George Trifon"

59 Spitalul Orasenesc Beclean

60 \*\*\* Abrogat

61 Preventoriul TBC Ilisua

Judetul Botosani

62 Spitalul Judetean de Urgenta "Mavromati"

63 Spitalul Municipal Dorohoi



64 \*\*\* Abrogat

65 \*\*\* Abrogat

66 Spitalul Comunal Trusesti

67 \*\*\* Abrogat

68 \*\*\* Abrogat

69 \*\*\* Abrogat

70 Spitalul de Recuperare "Sf. Gheorghe"

71 Spitalul de Pneumoftiziologie Botosani

72 \*\*\* Abrogat

73 Sanatoriul de Neuropsihiatrie Podriga

Judetul Brasov

74 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Brasov

75 Spitalul Clinic de Copii Brasov

76 Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Dr. I.A. Sbarcea" Brasov

77 Spitalul Municipal "Dr. Aurel Tulbure"

78 Spitalul Municipal Sacele

79 Spitalul Municipal Codlea

80 Spitalul Orasenesc "Dr. C.T. Sparchez"

81 Spitalul Orasenesc Rupea

82 Spitalul de Boli Infectioase Brasov

83 Spitalul de Psihiatrie si Neurologie Brasov

84 Spitalul de Pneumoftiziologie Brasov

Judetul Braila

86 Spitalul de Urgenta Judetean Braila

87 Spitalul Orasenesc Faurei

88 \*\*\* Abrogat

89 Spitalul de Pneumoftiziologie Braila

90 Spitalul de Psihiatrie "Sf. Pantelimon" Braila

Judetul Buzau

91 Spitalul Judetean de Urgenta Buzau

92 Spitalul Municipal Ramnicu Sarat

93 Spitalul Orasenesc Nehoiu

94 Spitalul Comunal Vintila Voda

95 \*\*\* Abrogat

96 Spitalul de Boli Cronice Smeeni

97 \*\*\* Abrogat

Judetul Caras-Severin

98 Spitalul Judetean de Urgenta Resita

99 Spitalul Municipal de Urgenta Caransebes



100 Spitalul Orasenesc Otelu Rosu

101 \*\*\* Abrogat

102 Spitalul Orasenesc Oravita

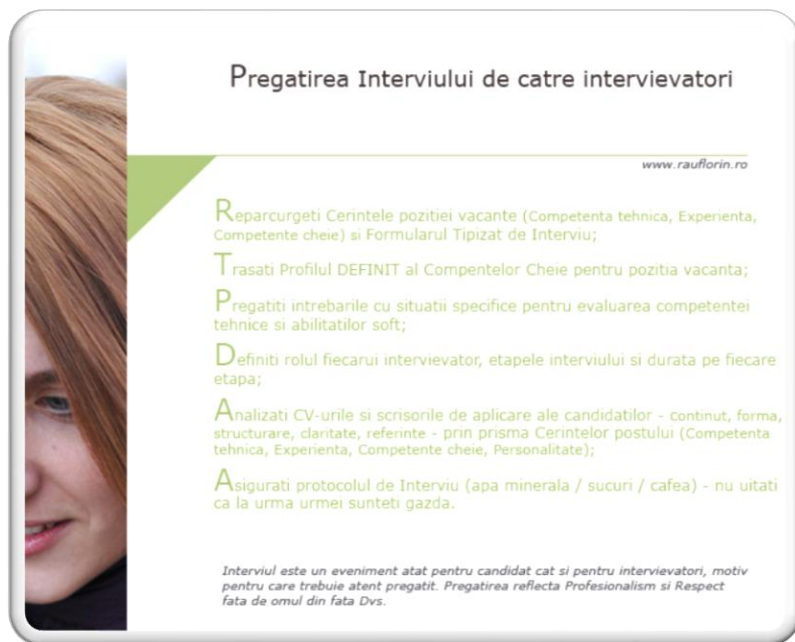
103 Spitalul Orasenesc Moldova Noua

104 \*\*\* Abrogat

105 Spitalul de Boli Cronice Bocsa

Judetul Calarasi

106 Spitalul Judetean de Urgenta Calarasi



107 Spitalul Municipal Oltenita

108 Spitalul Orasenesc Lehliu-Gara

109 Spitalul Orasenesc Budesti

110 Spitalul de Pneumoftiziologie Calarasi

111 Spitalul de Psihiatrie Sapunari

Judetul Cluj

112 Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii

113 Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie

114 Spitalul Clinic de Boli Infectioase

115 Spitalul Clinic de Recuperare Cluj-Napoca

116 Spitalul Clinic Municipal Cluj-Napoca

117 Spitalul Municipal Dej

118 Spitalul Municipal Turda

119 Spitalul Municipal Campia Turzii

120 Spitalul Municipal Gherla

121 Spitalul Orasenesc Huedin

122 Centrul de Sanatate Mociu

123 Spitalul de Boli Psihice Cronice Borsa

Judetul Constanta

124 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta

126 Spitalul Clinic de Boli Infectioase

127 \*\*\* Abrogat

Hai la un curs online gratuit!

obiective SMART  
editie revizuita

www.rauflorin.ro

128 Spitalul Municipal Mangalia

129 Spitalul Municipal Medgidia

130 Spitalul Orasenesc Cernavoda

131 Spitalul Orasenesc Harsova

132 \*\*\* Abrogat

133 \*\*\* Abrogat

Judetul Covasna

134 Spitalul Judetean de Urgenta

135 Spitalul Municipal Targu Secuiesc

136 \*\*\* Abrogat

137 Spitalul Orasenesc Baraolt

Judetul Dambovita

138 Spitalul Judetean de Urgenta Targoviste

139 \*\*\* Abrogat

140 Spitalul Municipal Moreni

141 Spitalul Orasenesc Gaesti

142 Spitalul Orasenesc Pucioasa

143 \*\*\* Abrogat

144 \*\*\* Abrogat

145 \*\*\* Abrogat

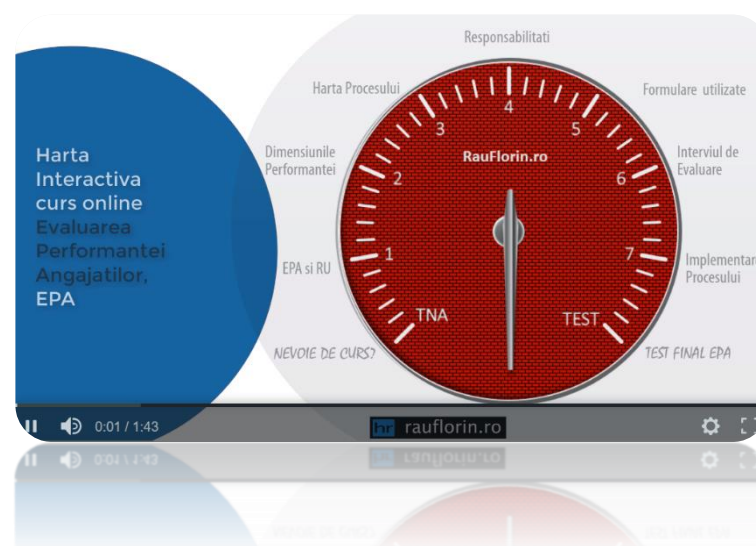
146 \*\*\* Abrogat

147 \*\*\* Abrogat

Judetul Dolj

148 Spitalul Clinic Municipal "Filantropia"

149 Spitalul Clinic de Boli Infectioase si Pneumoftiziologie "Victor Babes" Craiova





150 Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova

151 Spitalul Municipal Bailesti

152 Spitalul Municipal Calafat



153 Spitalul Orasenesc Segarcea

154 Spitalul Orasenesc "Asezamintele Brancovenesti" Dabuleni

155 Spitalul de Pneumoftiziologie Leamna

156 Spitalul Orasenesc Filiasi

Judetul Galati

157 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta "Sf. Apostol Andrei"

158 Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii "Sf. Ioan" Galati

159 Spitalul Municipal "Anton Cincu" Tecuci

160 Spitalul Orasenesc Targu Bujor

161 Spitalul de Pneumoftiziologie Galati

162 Spitalul de Boli Infectioase "Cuvioasa Parascheva" Galati

163 Spitalul de Obstetrica-Ginecologie "Buna Vestire" Galati

164 Spitalul de Psihiatrie "Elisabeta Doamna" Galati

165 \*\*\* Abrogat

Judetul Giurgiu

166 Spitalul Judetean de Urgenta Giurgiu

167 Spitalul Orasenesc Bolintin-Vale

168 \*\*\* Abrogat

169 Spitalul de Pneumoftiziologie Izvoru

170 \*\*\* Abrogat

171 Centrul de Sanatate Ghimpati

Judetul Gorj

172 Spitalul Judetean de Urgenta Targu Jiu

173 Spitalul Municipal Motru

174 Spitalul Orasenesc Novaci

175 Spitalul Orasenesc Bumbesti-Jiu

176 Spitalul Orasenesc "Sf. Stefan" Rovinari

177 Spitalul Orasenesc Targu Carbunesti

178 Spitalul Orasenesc Turceni

179 Spitalul de Pneumoftiziologie "Tudor Vladimirescu" Runcu

Judetul Harghita

180 Spitalul Judetean de Urgenta Miercurea-Ciuc

181 Spitalul Municipal Odorheiu Secuiesc

182 Spitalul Municipal Gheorghieni

183 Spitalul Municipal Toplita

184 Spitalul de Psihiatrie Tulghes

Judetul Hunedoara

185 Spitalul Judetean de Urgenta Deva



186 Spitalul de Urgenta Petrosani

187 Spitalul Municipal "Dr. Alexandru Simionescu" Hunedoara

188 Spitalul Municipal Lupeni

189 Spitalul Municipal Orastie

190 Spitalul Municipal Brad

191 Spitalul Municipal Vulcan

192 Spitalul Orasenesc Hateg

193 \*\*\* Abrogat



194 Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu

195 Sanatoriul de Pneumoftiziologie Brad

196 \*\*\* Abrogat

Judetul Ialomita

197 Spitalul Judetean de Urgenta Slobozia

198 Spitalul Municipal Urziceni

199 Spitalul Municipal Fetesti

200 Spitalul Orasenesc Tandarei

Judetul Iasi

201 Spitalul Clinic de Urgenta "Prof. Dr. Nicolae Oblu" Iasi

202 Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii "Sf. Maria" Iasi

203 Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Elena Doamna" Iasi

204 Spitalul Clinic de Boli Infectioase "Sf. Parascheva" Iasi

205 Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Cuza Voda" Iasi

206 Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iasi

207 Spitalul Clinic "Dr. C.I. Parhon" Iasi

208 Spitalul Clinic de Recuperare Iasi

209 Spitalul Municipal Pascani

210 Spitalul Orasenesc Harlau

211 Spitalul Orasenesc Targu Frumos

212 Preventoriul TBC pentru Copii Deleni

Judetul Ilfov

213 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov

214 Spitalul Orasenesc "Dr. Maria Burghele" Buftea

215 Spitalul de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu" Balaceanca

216 \*\*\* Abrogat

Judetul Maramures

217 Spitalul Judetean de Urgenta "Dr. Constantin Opris" Baia Mare

218 Spitalul Municipal Sighetu Marmatiei

219 Spitalul Orasenesc Viseu de Sus

220 Spitalul Orasenesc Targu Lapus

221 Spitalul de Boli Infectioase, Dermatovenerologie si Psihiatrie Baia Mare

222 Spitalul de Pneumoftiziologie Baia Mare

223 Spitalul de Boli Cronice Baia Sprie

224 Spitalul de Psihiatrie Cavnic

225 \*\*\* Abrogat

Judetul Mehedinti

226 Spitalul Judetean de Urgenta Drobeta-Turnu Severin

227 Spitalul Municipal Orsova

228 Spitalul Orasenesc Baia de Arama

229 \*\*\* Abrogat

230 \*\*\* Abrogat

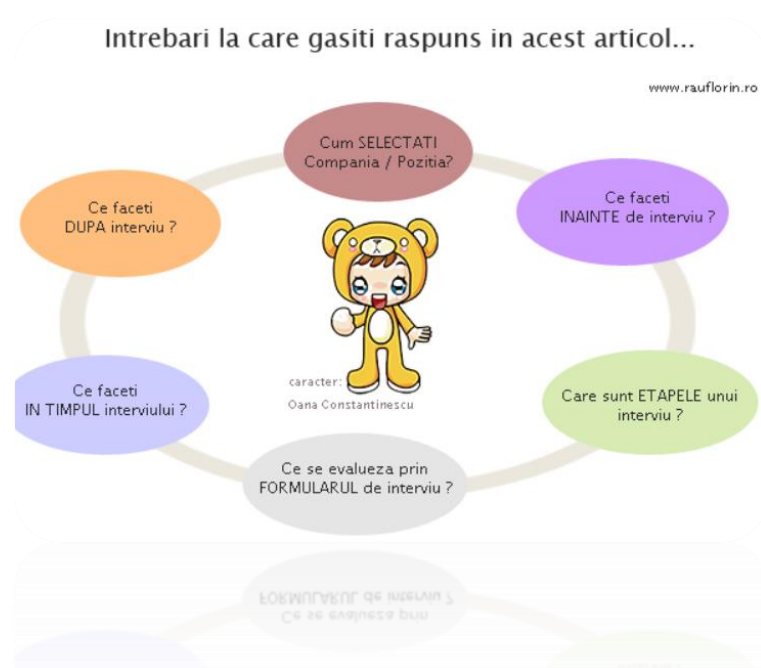
Judetul Mures

231 Spitalul Clinic Judetean Mures

232 Spitalul Municipal "Dr. Gheorghe Marinescu" Tarnaveni

233 Spitalul Municipal "Dr. E. Nicoara" Reghin

234 Spitalul Municipal Sighisoara



235 Spitalul Orasenesc "Dr. Valer Russu" Ludus

236 \*\*\* Abrogat



237 Spitalul Orasenesc Sangeorgiu de Padure

238 \*\*\* Abrogat

238^1 Spitalul Sovata-Niraj

239 \*\*\* Abrogat

240 \*\*\* Abrogat

Judetul Neamt

241 Spitalul Judetean de Urgenta Piatra-Neamt

242 Spitalul Municipal de Urgenta Roman

243 Spitalul Orasenesc Roznov

244 Spitalul Orasenesc Targu Neamt

245 Spitalul Orasenesc Bicaș

246 Spitalul de Psihiatrie "Sf. Nicolae" Roman



247 Spitalul de Pneumoftiziologie Bisericani Alexandru cel Bun

Judetul Olt

248 Spitalul Judetean de Urgenta Slatina

249 Spitalul Municipal Caracal

250 Spitalul Orasenesc Bals

251 Spitalul Orasenesc Corabia

252 Spitalul de Psihiatrie Cronici Schitu Greci

253 \*\*\* Abrogat

254 \*\*\* Abrogat

Judetul Prahova

255 Spitalul Judetean de Urgenta Ploiesti

256 Spitalul Municipal Ploiesti

257 Spitalul Municipal Campina

258 Spitalul Orasenesc Valenii de Munte

259 Spitalul Orasenesc Baicoi

260 Spitalul Orasenesc "Sf. Filofteia" Mizil

261 Spitalul Orasenesc Sinaia

262 Spitalul de Pediatrie Ploiesti

263 \*\*\* Abrogat

264 Spitalul de Psihiatrie Voila

265 Spitalul de Obstetrica-Ginecologie Ploiesti

266 Spitalul de Ortopedie si Traumatologie Azuga

267 Spitalul de Boli Pulmonare Breaza

268 Spitalul de Pneumoftiziologie Floresti

269 Spitalul de Pneumoftiziologie Drajna

270 \*\*\* Abrogat

271 \*\*\* Abrogat

272 \*\*\* Abrogat

273 Centrul de Sanatate Urlati

Judetul Satu Mare

274 Spitalul Judetean de Urgenta Satu Mare

275 Spitalul Municipal Carei

276 Spitalul Orasenesc Negresti-Oas



277 \*\*\* Abrogat



## Judetul Salaj

279 Spitalul Judetean de Urgenta Zalau



280 Spitalul Orasenesc Simleu Silvaniei

281 Spitalul Orasenesc Jibou

282 \*\*\* Abrogat

283 Centrul de Sanatate Cehu Silvaniei

284 Spitalul de Boli Cronice Crasna

## Judetul Sibiu

285 Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Sibiu

286 Spitalul Clinic de Pediatrie Sibiu

287 Spitalul Municipal Medias

288 Spitalul Orasenesc Agnita

289 Spitalul Orasenesc Cisnadia

290 Spitalul de Psihiatrie "Dr. Gheorghe Preda" Sibiu

291 Spitalul de Pneumoftiziologie Sibiu

## Judetul Suceava

292 Spitalul Judetean de Urgenta "Sf. Ioan cel Nou" Suceava

293 Spitalul Municipal Campulung Moldovenesc

294 Spitalul Municipal Falticeni

295 Spitalul Municipal "Sf. Dr. Cosma si Damian" Radauti

296 Spitalul Municipal Vatra Dornei

297 Spitalul Orasenesc Gura Humorului

298 Spitalul Orasenesc Siret

299 \*\*\* Abrogat

300 Spitalul de Psihiatrie Campulung Moldovenesc

301 Spitalul de Psihiatrie Cronici Siret

## Judetul Teleorman

302 Spitalul Judetean de Urgenta Alexandria

303 Spitalul Municipal "Caritas" Rosiori de Vede

304 Spitalul Municipal Turnu Magurele

305 Spitalul Orasenesc Zimnicea

306 \*\*\* Abrogat

307 Centrul de Sanatate Furculesti

308 Centrul de Sanatate Cervenia

309 \*\*\* Abrogat

310 Spitalul de Pneumoftiziologie Rosiori de Vede

311 Spitalul de Psihiatrie Poroschia

## Judetul Timis

312 Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii "Louis Turcanu" Timisoara



313 Spitalul Clinic Municipal de Urgenta Timisoara

314 Spitalul Clinic de Boli Infectioase si Pneumoftiziologie "Dr. Victor Babes"

315 \*\*\* Abrogat

316 Spitalul Municipal Lugoj

317 Spitalul Orasenesc Deta

318 Spitalul Orasenesc Faget

319 Spitalul Orasenesc Sannicolau Mare

320 Spitalul "Dr. Karl Diel" Jimbolia

321 Centrul de Sanatate Buzias

322 Centrul de Sanatate Ciacova

#### Judetul Tulcea



323 Spitalul Judetean de Urgenta Tulcea

324 Spitalul Orasenesc Macin

325 Spitalul Orasenesc Babadag

326 Centrul de Sanatate Sulina

#### Judetul Vaslui

327 Spitalul Judetean de Urgenta Vaslui

328 Spitalul Municipal "Dimitrie Castroian" Husi

329 Spitalul Municipal de Urgenta "Elena Beldiman" Barlad

330 Spitalul Orasenesc Negresti

331 \*\*\* Abrogat

332 Spitalul de Psihiatrie Murgeni

333 Spitalul de Boli Cronice "Dr. I.T. Nicolaescu" Tutova

#### Judetul Valcea

334 Spitalul Judetean de Urgenta Ramnicu Valcea

335 Spitalul Municipal "Costache Nicolescu" Dragasani

336 Spitalul Orasenesc Brezoi

337 Spitalul Orasenesc Horezu



338 \*\*\* Abrogat

339 \*\*\* Abrogat

340 Spitalul de Pneumoftiziologie "C. Anastasatu" Mihaesti

341 Spitalul de Psihiatrie Dragoesti

#### Judetul Vrancea

342 \*\*\* Abrogat

343 Spitalul Municipal Adjud

344 \*\*\* Abrogat

345 Spitalul Orasenesc Panciu

346 \*\*\* Abrogat

347 \*\*\* Abrogat

348 \*\*\* Abrogat

#### Municipiul Bucuresti

349 Spitalul Clinic de Psihiatrie "Prof. Dr. Alexandru Obregia"

350 Spitalul de Psihiatrie Titan "Dr. Constantin Gorgos" Bucuresti

351 Centrul de Evaluare si Tratament a Toxico-dependentelor pentru Copii si Tineri "Sf. Stelian" Bucuresti

### Unitati aflate in subordinea Academiei Romane

Spitalul Universitar de Urgenta Elias

### Unitati din retea CF

1 Spitalul Clinic nr. 1 CF Witting Bucuresti



2 Spitalul Clinic nr. 2 CF Bucuresti

3 Spitalul Clinic CF Iasi

4 Spitalul Clinic CF Cluj-Napoca

5 Spitalul Clinic CF Timisoara

6 Spitalul Clinic CF Ploiesti

7 Spitalul Clinic CF Galati

8 Spitalul Clinic CF Constanta



- 9 Spitalul Clinic CF Brasov
- 10 Spitalul Clinic CF Pascani
- 11 Spitalul Clinic CF Simeria
- 12 Spitalul Clinic CF Oradea
- 13 Spitalul Clinic CF Craiova
- 14 Spitalul Clinic CF Sibiu
- 15 Spitalul Clinic CF Drobeta-Turnu Severin

## **ANEXA Nr. 2 la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate Aplicarea contractului colectiv de munca la nivelul unitatii/institutiei si desfasurarea negocierilor la acest nivel**

### **CAPITOLUL I Aplicarea prezentului contract colectiv de munca la nivelul unitatii/institutiei**



**ART. 1** (1) Clauzele prezentului contract colectiv de munca produc efecte pentru toti angajatii incadrati in unitatile din sectorul bugetar de activitate Sanatate.

(2) Pentru angajatii din domeniul activitati sanitar-veterinare se va incheia un contract colectiv de munca separat, avand in vedere prevederile acestui contract.

**ART. 2** Prevederile contractelor individuale de munca ale salariatilor carora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector, in termen de 30 de zile de la intrarea in vigoare a acestuia.

**ART. 3** In termen de 60 de zile de la intrarea in vigoare a contractului colectiv de munca unitatile vor modifica regulamentele interne in mod corespunzator, preluand prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele afiliate la organizatiile semnatare ale prezentului contract.

### **CAPITOLUL II Procedura de negociere si incheiere a contractelor colective de munca la nivelul unitatilor publice**

**ART. 4** (1) In baza prevederilor ART. 138<sup>1</sup>, alin. 2 din Legea nr. 62/2011, negocierea si incheierea contractelor colective de munca la nivelul unitatilor sanitare publice si al grupurilor de unitati se face conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea si incheierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unitatilor sanitare.

**ART. 5** (1) La negocierea si incheierea contractelor colective de munca la nivelul grupurilor de unitati partile sunt urmatoarele:

- a) Angajatorul, reprezentat de conducatorul autoritatii sau institutiei publice sau conducatorii unitatilor care au convenit constituirea grupului de unitati;
- b) Angajatii, reprezentati de organizatiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unitati si federatiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului bugetar Sanatate in baza mandatului din partea organizatiilor sindicale afiliate.

(2) La negocierea si incheierea contractelor colective de munca la nivelul unitatilor sanitare partile sunt urmatoarele:

- a) Angajatorul, reprezentat de conducatorul autoritatii;
- b) Angajatii, reprezentati de sindicatul reprezentativ de la nivelul unitatii sau de reprezentantii federatiilor sindicale reprezentative la nivel de sector. In unitatile in care nu exista sindicate reprezentative angajatii vor fi reprezentati de federatiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in baza mandatului din partea sindicatelor afiliate.

**ART. 6** (1) In situatia in care la nivelul unitatilor sanitare nu exista un contract colectiv de munca sunt aplicabile de drept prevederile prezentului contract.

(2) In cadrul negocierilor la nivel de grup si de unitate prevederile prezentului contract colectiv de munca au caracter minim in privinta drepturilor salariatului, fiind obligatorie mentionarea lor cel putin la acest nivel.

**ART. 7** (1) Angajatorul va transmite sindicatelor afiliate la federatiile reprezentative semnatare ale prezentului contract, in forma scrisa, anuntul privind intentia de incepere a negocierilor colective cu cel putin 15 zile inainte de data inceperii negocierilor.

(2) In cazul in care angajatorul nu a initiat negocierile in termenul prevazut la ART. 129 din Legea nr. 62/2011, sindicatele prevazute la alin. (1) pot initia negocierile colective, ele transmitand tuturor partilor indreptatite sa participe la negociere anuntul privind intentia de incepere a negocierilor colective.

(3) In termen de 5 zile calendaristice de la data declansarii procedurilor de negociere, angajatorul are obligatia sa convoace partile prevazute la ART. 5 in vederea negocierii contractului colectiv de munca.





**ART. 8** (1) La prima sedinta de negociere se stabilesc informatiile publice si cu caracter confidential pe care angajatorul le va pune la dispozitia reprezentantilor organizatiilor sindicale, ele vizand cel putin urmatoarele aspecte:

Fisa postului	ORGANIZATIA...
<b>I Identificare Post</b>	
Denumire Post (conform organigramei):	Manager Resurse Umane
Denumire Post (conform COR) / Cod COR:	Sef serviciu Resurse Umane / 121205
Ocupantul Postului (Nume, Prenume):	Horia ALBU
Structura organizatorica:	Serviciul Resurse Umane
RELATII:	
Este subordonat pozitiei/Nume, prenume:	Director / Popescu Ioan
Are in subordinea directa: (pozitii conform organigramei)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Consultant intern in Resurse Umane</li> <li>o Manager proiect</li> <li>o Specialist Resurse Umane</li> <li>o Analist Resurse Umane</li> <li>o Inspector Resurse Umane</li> </ul>
Colaboreaza cu:	Sefii tuturor structurilor organizatorice
Reprezinta organizatia in relatia cu:	ITM, Casele de Pensii, AOFM, INS, firmele de training, firmele de recrutare, institutiile educationale, targuri de job-uri
Data intocmirii:	1.07.2017
<b>II Indicatorii Relevanti pentru post:</b>	
Numar Subordonati directi:	5 persoane
Buget Anual administrat:	> 756.000 RON
Numar minim reglementari RU functionale:	12
Numar salariati organizatie:	1500-1600 persoane
<b>Rolul postului:</b>	

- a) situatia economico-financiara la zi;
- b) strategia de dezvoltare a unitatii;
- c) estimarea nevoilor de personal pe durata aplicabilitatii contractului.

(2) Tot la prima sedinta de negociere partile vor consemna in procesul-verbal urmatoarele:

- a) componenta nominala a echipelor de negociere pentru fiecare parte, in baza unor imputerniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate sa semneze contractul colectiv de munca;
- c) locul si calendarul reuniunilor, acesta cuprinzand cel putin 3 sedinte/saptamana timp de minimum 3 ore.

(3) Durata negocierii colective nu poate depasi 60 de zile decat prin acordul expres sau tacit al partilor.

(4) Contractele colective de munca pot sa prevada renegocierea periodica a oricaror clauze convenite intre parti.

**ART. 9** (1) Organizatiile sindicale afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract sunt imputernicite in scris sa negocieze contractele colective de munca la nivelul unitatilor.

(2) Prin imputernicirile scrise, federatiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate desemneaza expres echipa de negociere si persoana mandatata sa semneze contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

(3) Contractul colectiv de munca la nivel de unitate se semneaza de catre managerul unitatii (ca reprezentant legal al unitatii) si de catre persoanele mandatate de federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(4) Federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract anexeaza imputernicirii prevazute la alin. (1) si alin. (2), in copie certificata pentru conformitate, hotararea de constatare a reprezentativitatii la nivel de sector de activitate Sanatate.

(5) In baza prevederilor prezentului contract colectiv de munca vor incepe negocierile in vederea incheierii contractelor colective de munca la nivelul unitatilor sanitare.

**ART. 10** (1) Neintelegerile privind incheierea contractelor colective de munca vor fi conciliate conform prevederilor ART. 166-174 din Legea nr. 62/2011.

(2) In cazul mentinerii unor puncte divergente si dupa conciliere si al neacceptarii procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea actiunilor sindicale din programul de revendicari.

**ART. 11** (1) In situatia in care, in urma negocierilor, una dintre parti refuza semnarea contractului colectiv de munca, acesta va fi inregistrat la ITM in baza proceselor-verbale aferente sedintelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de parti cu ocazia fiecareia dintre sedintele de negociere.

(2) Initiativa elaborarii formei contractului colectiv de munca si depunerii spre inregistrare la ITM in conditiile alin. (1) poate apartine oricarei parti.

(3) Contractele colective de munca elaborate si transmise spre inregistrare in conditiile alin. 1-2 vor fi insotite de cel putin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecarei sedinte de negociere.

(4) Contractele colective de munca elaborate in baza prevederilor alin. (1) pot prelua in mod automat prevederi din prezentul contract in sectiunile/articolele/alineatele asupra carora partile nu s-au inteles, acestea implinind de drept prevederile oricarui contract.

**ART. 12** (1) Aderarea la prezentul contract colectiv de munca se face in baza deciziei angajatorului, luata de comun acord cu sindicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale CCM pe sector.

(2) Aderarea la prezentul contract include aderarea unitatii la organizatiile patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

**ART. 13** Procedura de aderare la prevederile prezentului contract are la baza urmatoarele documente:

- a) Decizia de aderare emisa de managerul/conducatorul unitatii sanitare;
- b) Protocol comun de aderare la CCM pe sector semnat intre sindicate (afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale CCM pe sector) si unitate (in care indica clar contractul la care adera, respectiv faptul ca sunt de acord cu clauzele acestui contract).

**ART. 14** (1) Unitatea sanitara transmite actele (decizia de aderare la sector si protocolul de aderare la contractul colectiv de munca la nivel de sector) catre Ministerul Sanatatii la secretarul de stat responsabil cu activitatea de dialog social.

(2) Aderarea va fi verificata si aprobata de Comisia paritara.

**ART. 15** (1) Aderarea la prezentul contract colectiv de munca nu inlocuieste negocierea contractelor colective de munca la nivel de unitate, asa cum este prevazuta de Legea nr. 62/2011, republicata.

(2) Pentru toate unitatile care adera la prezentul contract colectiv de munca este aplicabila procedura de negociere si incheiere a contractelor colective de munca prevazuta la punctul II.

**ART. 16** Modelul-cadru al protocolului de aderare la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Sanitar este urmatorul:



## Protocol de aderare la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Sanitar

### Preambul

Avand in vedere urmatoarele prevederi legale si contractuale:



- Anexa nr. 1 a Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector Sanitar;
- Prevederile Legii nr. 62/2011 si in special prevederile:
  - Titlului III din Legea nr. 62/2011;
  - ART. 134, alin. A, lit. b) din Legea nr. 62/2011;
  - ART. 153 din Legea nr. 62/2011.

### Partile:

Unitatea sanitara . . . .

si

Sindicatul in calitate de sindicat afiliat la

(organizatie sindicala semnatar a CCM grup de unitati).

Prin prezentul PROTOCOL

convin, de comun acord, urmatoarele:

- (1) Constata aderarea Spitalului . . . la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Sanitar, stabilita prin Decizia nr . . . . . si confirmata prin semnarea prezentului protocol.
- (2) Adera la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Sanitar inregistrat la Ministerul Muncii si Justitiei Sociale sub nr.
- (3) Isi exprima acordul privind prevederile Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector Sanitar, isi asuma prevederile acestuia si sunt de acord ca prevederile acestui contract sa fie aplicabile Spitalului . . . . .

### Dispozitii finale

Prezentul protocol are ca anexa Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Sanitar inregistrat la Ministerul Muncii si Justitiei Sociale sub nr. .

Prezentul protocol este valabil pe toata perioada de valabilitate a Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector Sanitar, inclusiv prelungirea automata a aplicarii acestuia, dar nu mai putin de un an de la data semnarii prezentului protocol (avand in vedere si prevederile ART. 141, alin. (1) din Legea nr. 62/2011).

Prezentului protocol ii sunt aplicabile si prevederile ART. 153 din Legea nr. 62/2011.

In cadrul prezentului Protocol salariatii unitatii sunt reprezentati de sindicatelor semnatar ale acestuia, unitatea fiind reprezentata conform prevederilor legale.

Prezentul Protocol impreuna cu anexele constituie baza de pornire pentru negocierea contractului colectiv de munca la nivel de unitate intre partile semnatar, prevederile Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector Sanitar avand caracter minimal.

Prezentul Protocol continand 2 (doua) pagini, se incheie astazi,, in 4 (patru) exemplare originale: cate unul pentru fiecare parte si cel de-al patrulea va fi transmis Ministerului Sanatatii.

Partile semnatar

Spitalul . . . . .

prin:

Manager . . . . .

Sindicatul . . . . .

Presedinte . . . . .

.



## ANEXA Nr. 3 la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate Regulamentul privind organizarea si functionarea Comisiei paritare la nivel de sector

1. Comisia care monitorizeaza prevederile aplicarii contractului colectiv de munca la nivel de sector va fi compusa din 5 reprezentanti ai organizatiilor sindicale semnatar (cate un membru de fiecare parte semnatar) si 5 reprezentanti ai Ministerului Sanatatii. Membrii comisiei sunt desemnati de

partile semnatar in termen de 14 zile de la inregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii si Justitiei Sociale.

2. Comisia se va intruni la cererea oricaruia dintre membrii sai, in termen de maximum 15 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotarari valabile prin unanimitate, in prezenta a 3/4 din numarul total al membrilor.



3. Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de catre un reprezentant al fiecarei parti, ales in sedinta respectiva.

4. Hotararea adoptata potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru partile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de Ministerul Sanatatii.

6. Comisia este imputernicita sa interpreteze prevederile contractului colectiv de munca, in aplicare, in functie de conditiile concrete si de posibilitatile unitatilor, la solicitarea uneia dintre parti.

## ANEXA Nr. 4 la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate Modelul contractului individual de munca

**ART. 1** Contractele individuale de munca incheiate intre angajator si salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde in mod obligatoriu elementele prevazute in modelul-cadru aferent.

**ART. 2** Prin negociere intre parti, modelul-cadru prevazut la ART. 3 poate cuprinde si clauze, drepturi si obligatii specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de munca.

**ART. 3** Modelul-cadru al contractului individual de munca:

### CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA incheiat si inregistrat sub nr. . . . / . . . in registrul general de evidenta a salariatilor\*)

#### A. Partile contractului

Angajator - persoana juridica/fizica....., cu sediul/domiciliul in....., inregistrata la registrul comertului/autoritatile administratiei publice din..... sub nr....., cod fiscal....., telefon....., reprezentata legal prin....., in calitate de....., si

salariatul/salariata - domnul/doamna ..... , domiciliat/domiciliata in localitatea ..... , str. .... nr. .... , judetul ..... , posesor/posesoare al/a buletinului/cartii de identitate/pasaportului seria ..... nr. .... , eliberat/eliberata de ..... la data de ..... , CNP ..... , autorizatie de munca/permis de sedere in scop de munca seria ..... nr. .... din data ..... , am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii asupra carora am convenit:

**B. Obiectul contractului** .....

#### C. Durata contractului:

- a) nedeterminata, salariatul/salariata ..... urmand sa inceapa activitatea la data de ..... ;  
b) determinata, de ..... luni, pe perioada cuprinsa intre data de ..... si data de ..... /pe perioada suspendarii contractului individual de munca al titularului de post.

#### D. Locul de munca

1. Activitatea se desfasoara la (sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) ..... din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului .....  
2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel: .....

#### E. Felul muncii

Functia/meseria ..... conform Clasificarii ocupatiilor din Romania.

#### F. Atributiile postului

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

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

#### G. Conditii de munca

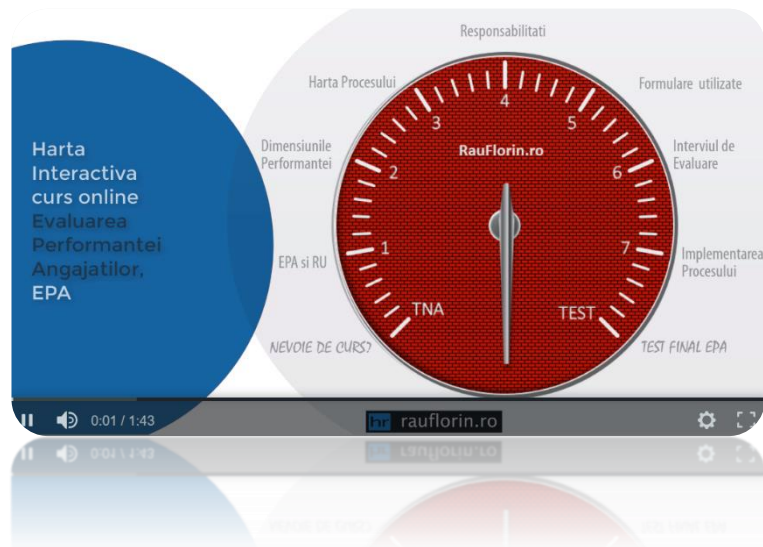
1. Activitatea se desfasoara in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991. ....  
2. Activitatea prestata se desfasoara in conditii normale/deosebite/speciale de munca, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare.

#### H. Durata muncii

1. O norma intreaga, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/saptamana.  
a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: ..... (ore zi/ore noapte/inegal);  
b) Programul de lucru se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.  
2. O fractiune de norma de ..... ore/zi, ore/saptamana .....



a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: . . . . . (ore zi/ore noapte);



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

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

#### I. Concediul

Durata concediului anual de odihna este de . . . . . zile lucratoare, in raport cu durata muncii (norma intreaga, fractiune de norma).

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

#### J. Salariul

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

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri . . .;

b) indemnizatii . . .;

b<sup>1</sup>) prestatii suplimentare in bani . . . . .;

b<sup>2</sup>) modalitatea prestatiiilor suplimentare in natura . . . . .;

c) alte adaosuri . . . .

3. Orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru sau in zilele in care nu se lucreaza ori in zilele de sarbatori legale se compenseaza cu ore libere platite sau se platesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

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

#### K. Drepturi si obligatii ale partilor privind securitatea si sanatatea in munca:

a) echipament individual de protectie . . .;

b) echipament individual de lucru . . .;

c) materiale igienico-sanitare . . .;

d) alimentatie de protectie . . .;

e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca . . .

#### L. Alte clauze:

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

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

c) perioada de preaviz in cazul demisiei este de..... zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003, republicata, sau contractului colectiv de munca aplicabil;

d) in cazul in care salariatul urmeaza sa-si desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la ART. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regasi si in contractul individual de munca;

e) salariatul este de acord cu retinerea de 1% din venitul brut lunar si virarea in contul sindicatului in care este membru sau retinerea de 0,6% din venitul brut lunar in cazul in care nu este membru de sindicat si virarea conform procedurii in contractele colective de munca aplicabile;

f) alte clauze.

#### M. Drepturi si obligatii generale ale partilor

1. Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;

b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;

c) dreptul la concediu de odihna anual;

d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;

e) dreptul la securitate si sanatate in munca;

f) dreptul la acces la formare profesionala.

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

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

b) obligatia de a respecta disciplina muncii;

c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;

d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;

e) obligatia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:





**B. Alimentatia de protectie se acorda in mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.**



1. Laboratoarele de analize medicale si de cercetare in toate specialitatile: 1/2 l lapte/zi/persoana.
2. Laboratoarele de anatomie patologica, morgi, prosecturi, laboratoare de medicina legala, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoana.
3. Statii de sterilizare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana. Semnatura
4. Deratizare, dezinfectie, dezinsectie si alte compartimente similare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
5. Personalul de intretinere si reparare instalatii sanitare, vidanjare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
6. Lucratori de curatenie, colectare material infectios, rampa de gunoi, deseuri medicale: 1/2 l apa minerala/ zi/persoana.
7. Statie de neutralizare deseuri medicale: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
8. Statie de clorinare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.

9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.

10. Magazie centrala de materiale: 1/2 l apa minerala/zi/ persoana.

11. Centrala termica: 1 l apa minerala/zi/ persoana.

**ANEXA Nr. 6 la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate  
Numarul de zile de concediu de odihna suplimentar pe locuri de munca si in functie de conditiile de desfasurare a activitatii**

**CAPITOLUL 1**

Se acorda 3 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la:



- a) dezinfectie, dezinsectie, deratizare;
- b) statii de colectare si neutralizare a deeurilor periculoase;
- c) ergoterapie din unitati, sectii si compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrica si neurologie pediatrica;
- d) spalarea manuala, calcatul manual al confectiilor si echipamentelor, precum si calcatul cu presa;
- e) personalul care lucreaza in centrale telefonice cu 100- 250 posturi, activitate permanenta;
- f) statii de colectare si neutralizare a deeurilor periculoase.

2. Personalul care ingrijeste si creste animale de laborator, precum si cel care lucreaza cu acestea.

3. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza in cabinete de consultatii de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie si arsi.

4. Personalul sanitar din unitati farmaceutice care au sediul in unitati, sectii, compartimente si cabinete de consultatii de tuberculoza activa si boli infectioase.

5. Muncitorii de intretinere si deservire a utilajelor cu zgomot ce depaseste 90 dB, certificate de autoritatea competenta in domeniu.

6. Personalul care utilizeaza materiale dentare (alte substante preparate cu solventi aromatici).

7. Personalul care lucreaza in bucatariile unitatilor sanitare.

8. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza in sectii si compartimente cu paturi de chirurgie.

**CAPITOLUL 2 Se acorda 4 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:**

1. Personalul care lucreaza in laboratoare sau compartimente de microproductie.

2. Personalul care lucreaza in:

a) activitatea de prevenire si combatere a bolilor transmisibile;

b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupationala) din unitati, sectii si compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.

3. Personalul sanitar care lucreaza in sectii si compartimente, cu paturi, de copii distrofici.

4. Personalul care lucreaza direct la cercetarea si productia serurilor si vaccinurilor.

5. Muncitorii si personalul de administratie din unitati si sectii exterioare, cu paturi, de tuberculoza activa si de boli infectioase.

6. Personalul sanitar din cabinete de consultatii de tuberculoza si boli infectioase.

7. Personalul care lucreaza in laboratoare sau compartimente de cercetari si analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.



8. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza in unitati, sectii si compartimente, cu paturi, de traumatologie si ortopedie.



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

#### CAPITOLUL 3 Se acorda 5 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la repararea si intretinerea aparaturii de radiologie si roentgenterapie, medicina nucleara, igiena radiatiilor nucleare, terapie cu energii inalte si de fizioterapie.

2. Personalul care efectueaza analize chimice, toxicologice, biologice si biochimice din laboratoare si compartimente de medicina legala.

3. Personalul care lucreaza in centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanenta.

4. Personalul care presteaza activitati in centrale termice pe baza de combustibil solid si lichid.

5. Personalul care lucreaza in activitati de fizio-electro- maso-termo-balneo-terapie.

6. Personalul sanitar care lucreaza in statiile centrale de sterilizare.

#### CAPITOLUL 4 Se acorda 6 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucreaza in sectii si compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.

2. Personalul sanitar care lucreaza pe nave si ambarcatiuni pentru pescuitul maritim si oceanic, sub pavilion romanesc.



3. Personalul care manipuleaza si utilizeaza mercurul la construirea, repararea si intretinerea, etalonarea si verificarea aparatelor de masura si control cu mercur, precum si a intreruptoarelor cu mercur.

4. Personalul care confectioneaza, prin suflare, aparatura de laborator din sticla de quart si sticla cu plumb.

5. Personalul care lucreaza in laboratoare nediferentiate de analize medicale.

6. Personalul care lucreaza in spalatorii din unitati sanitare.

7. Personalul sanitar din cabinetele de consultatii de psihiatrie si neuropsihiatrie.

8. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in blocul operator, blocul de nasteri/sali de nasteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, in sectii/compartimente de neurologie, neurochirurgie.

9. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in serviciul/compartimentul de prevenire a infectiilor asociate asistentei medicale, Institutul National de Hematologie Transfuzionala "Prof. Dr. C.T. Nicolau" Bucuresti, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguina regionale/judetene si al municipiului Bucuresti, in laboratoarele de cardiologie si radiologie interventionala, in laboratoarele de endoscopie interventionala, unitati de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgente neurovasculare, genetica medicala, unitati de supraveghere si tratament avansat al pacientilor cardiaci critici (USTACC).

#### CAPITOLUL 5 Se acorda 8 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unitati, sectii si compartimente TBC, SIDA si de boli infectioase.

2. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in sectii si compartimente de ingrijiri paliative, sectii si compartimente de oncologie medicala, oncologie pediatrica, radioterapie, hematologie oncologica, transplant de organe, sectii/compartimente pentru arsi, centru pentru arsi.

3. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar din unitati, sectii si compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrica si de recuperare neuromotorie si neuropsihomotorie, neuromusculara si neurologica.

4. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in sectii si compartimente de ATI, de terapie intensiva si de terapie acuta, si care lucreaza in activitatea de anestezie, hemodializa, epidemii deosebit de grave si altele asemenea, stabilite de Ministerul Sanatatii.

5. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in asistenta medicala de urgenta si transport sanitar, acordata prin serviciile de ambulanta si structurile de primire a urgentelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum si operatorii- registratorii de urgenta.

#### CAPITOLUL 6

Se acorda 9 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:



1. Personalul care isi desfasoara activitatea in:

- unitati nucleare de categoria I de risc radiologic;
- unitati nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

#### CAPITOLUL 7

Se acorda 10 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la autopsie, prosecturi, in sali de disectie si in laboratoare sau compartimente de anatomie patologica si de medicina legala.



2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucreaza in mine de carbuni, de minereuri feroase si neferoase, de substante si minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care isi desfasoara activitatea in subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care isi desfasoara activitatea in:
  - a) unitati nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
  - b) unitati nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTA:

Salariatii care lucreaza la unul din locurile de munca prevazute in prezenta anexa si care dau dreptul la mai multe conditii de odihna suplimentare vor primi un singur concediu de odihna suplimentar, si anume pe cel mai mare.

## ANEXA Nr. 7 la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate

### Sporul de vechime in munca

1. Coeficientii de ierarhizare pe baza carora se stabilesc salariile de baza, sporurile si alte drepturi specifice domeniului de activitate sanatate sunt prevazute in Legea nr. 153/2017.



2. Coeficientii prevazuti in anexa pentru functiile de executie corespund nivelului minim al fiecarei functii, la care se adauga 5 gradatii corespunzatoare transele de vechime in munca.

3. Transele de vechime in munca, in functie de care se acorda cele 5 gradatii potrivit alin. (2), sunt urmatoarele:

- gradatia 1 - de la 3 ani la 5 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza cu cota procentuala de 7,5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 2 - de la 5 ani la 10 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza

avut cu cota procentuala de 5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 3 - de la 10 ani la 15 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 5 - peste 20 de ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultand noul salariu de baza.

4. Gradatia corespunzatoare transei de vechime in munca se plateste cu incepere de la data de intai a lunii urmatoare celei in care s-a implinit vechimea in munca, prevazuta la transa respectiva.

5. Pentru acordarea gradatiei corespunzatoare transei de vechime in munca, angajatorul va lua in considerare integral si perioadele lucrate anterior in alte domenii de activitate decat cele bugetare.

## ANEXA Nr. 8 la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate

### Echipamentul de protectie

- incaltaminte - 4/an;

- pantaloni - 5/an;

- fuste - 5/an;

- bluze - 5/an;

- halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;



- halate doc - 2/an;

- salopete doc - 2/an;

- pelerine de ploaie - 1/an;

- cizme electroizolante - 1/an;

- calote - 3/an;

- manusi si masti - dupa necesitati;

- sorturi - dupa necesitati;



- cizme de cauciuc - dupa necesitati;
- cască de protecție - după necesități;
- ochelari de protecție - după necesități;
- centura de siguranță - după necesități.

Personalul de intervenție din cadrul serviciilor de ambulanță va beneficia de echipamentul de protecție specific conform legii.

#### Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:

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

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spălătoare;
- personalului de la stația de neutralizare deșeurilor medicale;
- personalului de la rampa de gunoier;
- personalului de curățenie.

## ANEXA Nr. 9 la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării

### Nota 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 prejudiciate 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 munca de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

### Sectiunea I Hartuirea sexuala

**ART. 2** Hartuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.



- ART. 3**
- a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hartuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hartuire 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 hartuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

**ART. 4** Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hartuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hartuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hartuitorului.

**ART. 5** Persoana care se consideră hartuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.



**ART. 6** Comisia va comunica reclamantului, in termen de 2 saptamani, daca sesizarea este intemeiata si daca va fi insotita de cercetari.



**ART. 7** Investigatorii vor cerceta faptele cu atentie, iar la terminarea investigatiei vor comunica partilor implicate rezultatul anchetei si ceea ce se intentioneaza sa se faca, intr-un termen ce nu va depasi 8 saptamani de la depunerea plangerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viata al reclamantului.

**ART. 8** Daca se stabileste ca a avut loc un act de hartuire sexuala, hartuitorului i se vor aplica sanctiuni disciplinare corespunzatoare, in termen de 2 saptamani de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferata impotriva vointei sale. Masurile vor fi comunicate in scris si reclamantului, si reclamatului.

**ART. 9** Daca se stabileste ca nu a avut loc hartuirea sexuala, se va comunica reclamantului care, daca doreste, se poate adresa justitiei.

**ART. 10** Daca actul de hartuire sexuala la locul de munca vine din partea unei persoane care nu este angajata in unitatea respectiva, victima se va adresa sefului ierarhic.

**ART. 11** Dosarele cu plangerile de hartuire sexuala vor fi pastrate confidential cel putin 3 ani de la data rezolvarii lor.

**ART. 12** Orice fel de represalii, in urma unei plangeri de hartuire sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare si vor fi sanctionate conform legii in vigoare.

**ART. 13** In cazul in care ancheta stabileste ca reclamantul a adus acuzaatii false, cu rea-credinta, acesta va raspunde potrivit legii.

**ART. 14** Comisia va informa conducerea anual despre numarul de sesizari primite, despre natura acestora si despre avizul dat.



## Sectiunea II Hartuirea psihologica (mobbing)

**ART. 15** Prin hartuire psihologica se intelege orice comportament necorespunzator care are loc intr-o perioada, este repetitiv sau sistematic si implica un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intentionate si care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica ori psihologica a unei persoane.

**ART. 16** Se considera a fi hartuire psihologica la locul de munca (mobbing) fara a fi enumerate exhaustiv, urmatoarele:

- a) existenta unui comportament abuziv, manifestat impotriva unui salariat in mod sistematic, repetat si avand o intindere semnificativa in timp (frecventa comportamentelor de mobbing mai mult de o data pe saptamana, pe o perioada mai mare de sase luni, este considerata valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);
- b) acte de hartuire ce violeaza personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica/mentala a individului, hartuirea determinand degradarea substantiala a mediului de lucru, atragand dupa sine posibilitatea (in cele mai multe cazuri) unei demisii fortate;
- c) orice forma de discriminare la locul de munca, ce incalca principiile egalitatii de sanse constand intr-un comportament repetat si anormal fata de un salariat sau un grup de salariati, care este de natura sa genereze un risc pentru respectivii salariati;
- d) comportament anormal ce vizeaza un salariat si care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenintarea acestuia.

**ART. 17** Angajatorul va include hartuirea psihologica pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

**ART. 18** Angajatorul impreuna cu reprezentantii sindicatelor vor oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de hartuire psihologica si, in cazul confirmarii actului de hartuire, vor propune masuri disciplinare corespunzatoare. Acestea pot merge de la avertisment pana la transferul hartuitorului.

**ART. 19** Procedura privind sesizarea, investigarea si solutionarea cazurilor de hartuire psihologica se realizeaza in conformitate cu prevederile ART. 5-13 din Sectiunea I.

## Sectiunea III Prevenirea discriminarii

**ART. 20** Federatiile sindicale desemneaza, in cadrul organizatiilor sindicale afiliate din unitati, reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati la locul de munca.

**ART. 21** Reprezentantii sindicali desemnati primesc de la persoanele care se considera discriminate sesizari/reclamatii, aplica procedurile de solutionare a acestora si solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor.

**ART. 22** Opinia reprezentantilor sindicali din unitati, cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati la locul de munca, se mentioneaza in mod obligatoriu in raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

**ART. 23** Angajatii au dreptul ca, in cazul in care se considera discriminati, sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau impotriva lui, daca acesta este direct implicat, si sa solicite sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca.

**ART. 24** Organizatiile sindicale au un interes legitim in respectarea principiului egalitatii de sanse si pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista in cadrul procedurilor administrative aceste persoane.



## ANEXA Nr. 10 la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate Procedura cercetarii disciplinare prealabile

**ART. 1** Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.



**ART. 2** Procedura cercetarii disciplinare prealabile este urmatoarea:

1. Odata cu luarea la cunostinta de catre angajator de savarsirea unei fapte ce ar putea fi considerata abatere disciplinara, acesta emite decizia de cercetare disciplinara.

2. Decizia de cercetare disciplinara prealabila trebuie sa descrie actiunea si inactiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute in vedere ca fiind incalcate, cine a facut sesizarea, data si ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinara prealabila.

3. Decizia de cercetare disciplinara prealabila impreuna cu copia de pe actul de sesizare

a faptei se comunica celui cercetat cu semnatura de primire si sindicatului din care face parte salariatul. In cazul in care salariatul refuza primirea, aceasta va fi trimisa prin scrisoare recomandata la domiciliul sau resedinta acestuia.

4. La prima audiere sunt convocati toti salariatii care erau prezenti sau ar fi trebuit sa fie prezenti in locul si la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al carui membru este salariatul va fi invitat la fiecare intrunire a comisiei de disciplina in calitate de aparator.

5. Dupa prima audiere, comisia de cercetare prealabila comunica concluziile celor audiatii.



6. Daca se considera ca exista o abatere disciplinara, comisia de cercetare disciplinara prealabila comunica celui acuzat acuzatia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzatiei si i se acorda un termen de doua zile lucratoare pentru a-si formula, intr-o nota explicativa, apararea in scris si pentru a prezenta noi probe in apararea sa, inclusiv martori.

7. Dupa primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinara prealabila da curs apararilor salariatului, formulate in scris sau exprimate oral in fata comisiei in mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al carui membru este.

8. Dupa cercetarea apararilor salariatului, comisia disciplinara propune sau nu o sanctiune disciplinara.

9. Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, fara un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara realizarea cercetarii disciplinare prealabile.

10. In cursul cercetarii disciplinare prealabile, salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

11. Sanctiunile disciplinare se aplica potrivit legii.

12. Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

13. Decizia de sanctionare se comunica personal salariatului in cel mult 5 zile de la data emiterii ei si produce efecte de la data comunicarii.

14. Decizia de sanctionare poate fi contestata de catre salariat la instantele de judecata competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

**ART. 3** Prezenta procedura face parte de drept din toate regulamentele interne ale unitatilor carora le este aplicabil prezentul contract colectiv de munca.

## ANEXA Nr. 11 la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Bugetar Sanatate Procedura privind protectia salariatilor din Sanatate impotriva agresiunilor la locul de munca

Nota de fundamentare:

Avand in vedere numarul tot mai mare de agresiuni fizice si verbale impotriva angajatilor din Sanatate realizate de pacienti, apartinatori sau alte persoane;

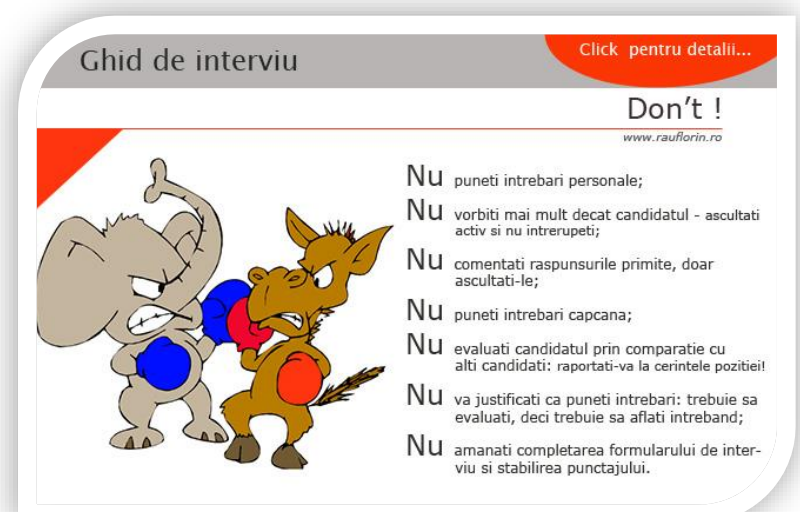
Tinand cont de faptul ca agresiunile impotriva salariatilor sunt posibile si datorita masurilor ineficiente de securitate si protectie asigurate de angajator la locul de munca;

Pentru diminuarea numarului de cazuri de agresiuni impotriva salariatilor si in vederea constituirii unui mediu de lucru sigur in toate unitatile sanitare;

S-a elaborat prezenta procedura, anexa la contractul colectiv de munca la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitatile sanitare din Romania.

Procedura are la baza cel putin urmatoarele prevederi:

**ART. 1** Toate agresiunile fizice la locul de munca, in timpul programului de munca, impotriva angajatilor din Sanatate sunt considerate accidente de munca, beneficiind de un tratament corespunzator.



**ART. 2** (1) Salariatii beneficiaza de sprijinul unitatii in cercetarile si procesele legate de agresiunile carora le-au cazut victime.

(2) Plangerea impotriva agresorilor este inaintata de catre unitate, salariat, sau impreuna.



(3) Angajatorii raspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de munca sau bolilor profesionale, in masura in care daunele nu sunt acoperite integral prin prestatiile asigurarilor sociale de stat.

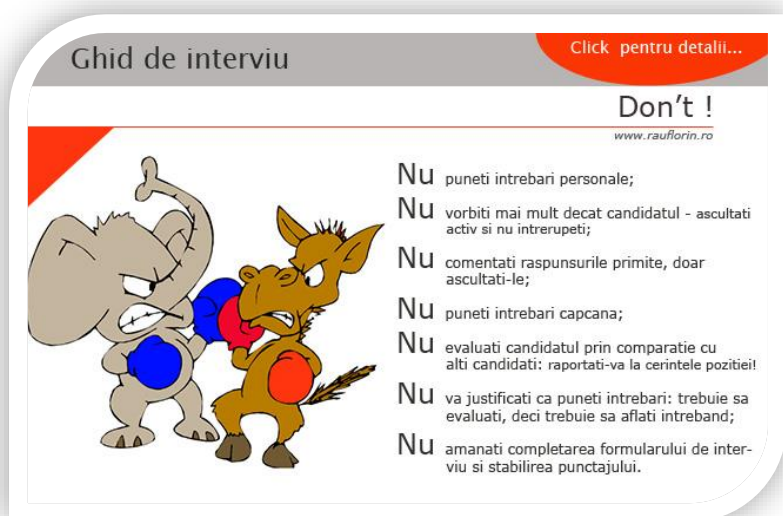
**ART. 3** Pentru a asigura protectia salariatilor, comitetele de securitate si sanatate in munca de la nivelul unitatilor au obligatia de a elabora Planul de masuri privind protectia salariatilor impotriva agresiunilor.

**ART. 4** Elaborarea caietelor de sarcini pentru achizitia serviciilor de paza si protectie se realizeaza cu respectarea Planului de masuri privind protectia salariatilor impotriva agresiunilor.

**ART. 5** (1) Toate agresiunile fizice si verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate si vor fi puse la dispozitie la cerere.

(2) Respectarea programului de vizita si a regulilor privind accesul altor persoane in unitatile sanitare este parte integranta a masurilor de protectie a salariatilor.

(3) In toate unitatile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate in stare de ebrietate sau sub influenta bauturilor alcoolice, cu exceptia celor prezentati in calitate de pacienti sau pentru stabilirea alcoolemiei.



**ART. 6** (1) Amenintarea savarsita nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directa contra unui medic, asistent medical, sofer de autosanitara, ambulantier sau oricarui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amenda.

(2) Lovirea sau orice acte de violenta savarsite impotriva persoanelor prevazute la alin. (1), aflate in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vatumarea corporala savarsita impotriva persoanelor prevazute la alin. (1), aflate in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vatumarea corporala grava savarsita impotriva persoanelor prevazute la alin. (1), aflate in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii, se pedepseste cu inchisoare de la 3 la 12 ani.

