



SPITALUL CLINIC DE PEDIATRIE
SIBIU
NR. 3946
DATA : 30.05.2025

Ru no-5
8

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ SIBIU

Nr. 7152/26.05.2025

Către: SPITALUL CLINIC DE PEDIATRIE SIBIU

Sibiu, Str. Pompeiu Onofreiu, Nr. 2-4, Jud. Sibiu

Ref: Contract Colectiv de Muncă valabil în perioada 15.05.2025 - 15.05.2027

Referitor la solicitarea dumneavoastră nr. 3489/14.05.2025, privind înregistrarea Contractului Colectiv de Muncă încheiat între reprezentantul *SPITALULUI CLINIC DE PEDIATRIE SIBIU* și reprezentantul Federației SANITAS din România - Sindicatul SANITAS Sibiu, împreună cu reprezentantul Federației SOLIDARITATEA SANITARĂ din România - Sindicatul SOLIDARITATEA SANITARĂ Sibiu, înregistrată la I.T.M. Sibiu cu nr. 7152/15.05.2025, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Sibiu la nr. 63 din data de 26.05.2025.

Cu considerație,

p. Inspector șef
Wolf Alexander George



Întocmit,
Berghezan Marius
Inspector de muncă

Str. Calea Dumbrăvii, nr. 17, Sibiu
Tel.: +4 0269 217 516; Fax: +4 0269 214 712
E-mail: itmsibiu@itmsibiu.ro
www.itmsibiu.ro

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

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
Încheiat la nivelul Spitalului Clinic de
Pediatrie Sibiu pe anii 2023-2027

Înregistrat la angajator cu nr. 3426 / 12.05.2025

În temeiul Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Contractului Colectiv de Muncă la **Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025**, între:

1. SPITALUL CLINIC DE PEDIATRIE SIBIU, reprezentat prin Manager – Dr. Camelia Grigore, în calitate de **angajator**

și

2. Salariații spitalului reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, de:

- Federația SANITAS din România – Sindicatul SANITAS Sibiu, prin președinte – dl. Dan Pirmoiu;

- Federația SOLIDARITATEA SANITARĂ din România – Sindicatul SOLIDARITATEA SANITARĂ Sibiu, prin președinte – dl. Doru Ciprian Damian,

a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitară:

CAP. 1 Dispoziții generale

ART. 1

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

(2) La încheierea acestui Contract colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare și prevederile Contractului colectiv de muncă

la **Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025**.

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

(4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator, respectiv Spitalul Clinic de Pediatrie Sibiu..

(5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator, respectiv Spitalul Clinic de Pediatrie Sibiu, conform atribuțiilor sale stabilite prin legislația în vigoare, reprezentat prin manager.

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

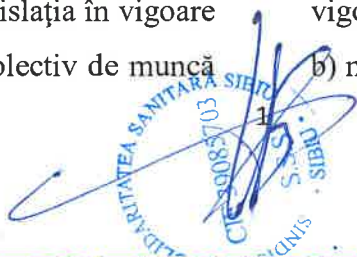
ART. 2

(1) Prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate este negociat în conformitate cu prevederile Anexei nr. 2 la Contractul Colectiv de Muncă la **Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025**.

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

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

b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;



- c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă , și acordarea de facilități acestora;
- e) formarea și perfecționarea profesională;
- f) drepturile organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă ;
- g) obligațiile salariaților;
- h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(3) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

ART. 3

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

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

(3) Cererea de modificare va fi depusă la sediul Spitalului, care va transmite cererea către celelalte părți semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă .

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

(5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de

contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

ART. 4

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

ART. 5

Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

ART. 6

(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului acestuia se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

ART. 7

Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul Contract colectiv de muncă .

ART. 8

(1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute de lege și de prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

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

ART. 9

(1) Spitalul este obligat să asigure afișarea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate și a oricăror altor comunicări la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor



sindicale, semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă , astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul acestora.

ART. 10

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

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă se vor lua toate măsurile pentru intrarea în legalitate, iar în caz contrar vor fi sesizate ordonatorul principal de credite, Direcția de Sănătate Publică, Inspectoratul Teritorial de Muncă, Ministerul Sănătății, după caz, în vederea soluționării.

ART. 11

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

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

ART. 12

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

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

ART. 13

(1) Prezentul Contract colectiv de muncă este valabil 24 luni de la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu.

(2) Părțile semnatare pot hotărî, prin încheierea unui act adițional, prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile legii, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

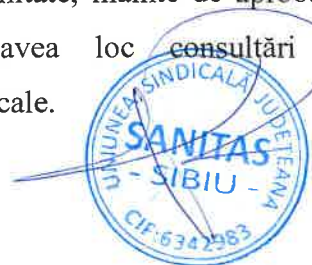
(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(4) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul Contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în Contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acordurile/ înțelegerile încheiate la toate nivelurile.

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

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

(7) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului vor avea loc consultări cu organizațiile sindicale.



(8) Pentru orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești vor fi consultate părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării sistemului sanitar.

CAPITOLUL 2 CONTRACTUL

INDIVIDUAL DE MUNCĂ

I. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 14

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

(2) Normativele de personal sunt cele elaborate la nivelul Ministerului Sănătății, și aprobate prin ordin al ministrului sănătății.

ART. 15

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

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală

sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, câte un reprezentant al organizațiilor sindicale semnatare al prezentului contract. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la Anexa nr. 7 a prezentului Contract.

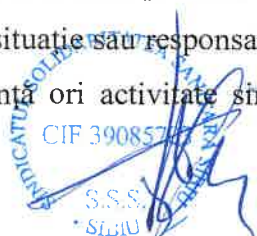
(3) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

ART. 16

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator,



persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La încheierea și modificarea contractului individual de muncă salariatul are dreptul de a fi asistat, consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate și va fi actualizat anual, dacă este cazul.

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

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

(7) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă

semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

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

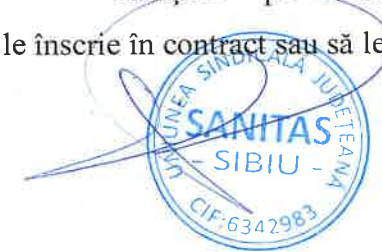
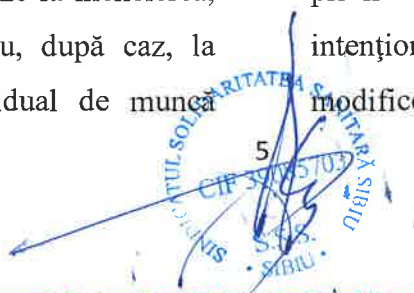
(9) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

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

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

(12) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă; fac excepție concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile prevăzute de codul muncii și de art. 142-146 din prezentul Contract.

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



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

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

n) durata perioadei de probă, după caz.

o) regulamentul intern aplicabil.

(15) Elementele din informarea prevăzută la alin. 14 trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(16) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. 10 în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

(18) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie sau să le modifice în contract, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(19) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. 14, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.

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



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

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

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

(23) Atât în contractul individual de muncă cât și în REGES - ONLINE vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut.

ART. 17

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității, cu consultarea scrisă a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au

prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

ART. 18

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

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

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

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

- 90 de zile - debut în profesie;

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

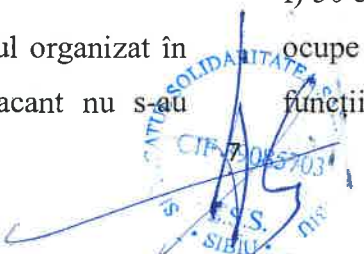
c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare

- surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.;

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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



- g) 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere;
- h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere;
- i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;
- j) nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.
- (6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.



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

(8) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

ART. 19

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

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

ART. 20

(1) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate, dacă sunt îndeplinite condițiile legale.

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

(3) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din unitate și numai în condițiile în

care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

ART. 21

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legiilor în vigoare aplicabile.

ART. 22

Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea reprezentanților părților sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

ART. 23

(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 2 la prezentul Contract colectiv de muncă .

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea Ordinului MS nr. 870/2004.

(3) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul anexă la prezentul Contract colectiv de muncă .

II. Executarea contractului individual de muncă

ART. 24

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul contractului colectiv de muncă aplicabil și în contractul individual de muncă.

ART. 25

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

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

ART. 26

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă (conform Anexei nr. 4);
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală.



l) de a participa la acțiuni colective;

m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;

n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;

o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;

p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;

q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;

r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;

s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;

t) să solicite asistență organizației sindicale semnatare a prezentului CCM, al cărui membru este, în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;

u) să solicite asistență organizației sindicale semnatare a prezentului CCM, al cărui membru este în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;

v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;

w) să sesizeze cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;

x) alte drepturi prevăzute de lege.

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

a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;

j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.



k) personalul medical sau nemedical din unitate are obligația de a nu supune pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității ;

l) alte obligații prevăzute de lege.

ART. 27

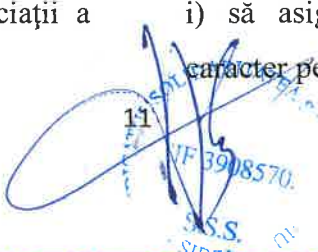
(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea părților sindicale semnatare ale prezentului contract.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din prezentul contract colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;



- j) să informeze reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative referitoare la drepturile și obligațiile salariaților pe care urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte, cu partea sindicală semnatară a prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal, la nevoie;
- m) să se consulte cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și cu organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;
- n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau părții sindicale din unitate;
- o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă.

(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă în sectorul bugetar Sănătate se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea Contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional și preluată prin act adițional în prezentul Contract colectiv de muncă .

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 28



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

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

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

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

ART. 29

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

- a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă , în legătură cu detașarea în altă unitate, a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
- b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice
- c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului.



(4) În cazul reorganizării sau desființării unității personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

(5) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul, individual de muncă încetează de drept.



ART. 32

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

ART. 33

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat, se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul, are obligația de a informa, la cererea salariatului, reprezentanții părții sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă, al cărui membru este salariatul, de stadiul cercetărilor, precum și concluziile comisiei de disciplină anterior emiterii deciziei.

ART. 34

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

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

termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

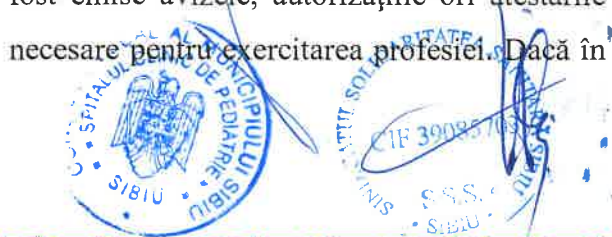
i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, cu informarea reprezentanților părților sindicale semnatare ale prezentului contract.

ART. 35

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare;
- h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.



(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin prezentul contract, prin contractul individual de muncă și prin regulamentul intern.

(3) Posturile temporar vacantate conform alin.

(1) pot fi scoase la concurs cu informarea prealabilă a reprezentanților părților sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă .

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

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(5) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (4), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama

copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

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

ART. 36

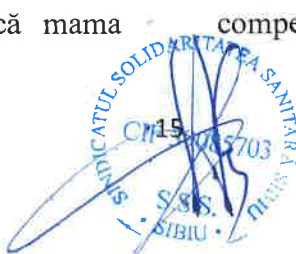
(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) în cazul întreruperii sau reducerii temporare, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

b) în cazul în care împotriva salariatului sa luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

c) pe durata detașării;

d) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau



atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

e) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

(2) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu informarea prealabilă a reprezentanților părților sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă .

ART. 37

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

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

ART. 38

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maxim 12 luni, cu avizul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

ART. 39

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART. 40

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

ART. 41

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului precum și în cazul dizolvării angajatorului, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;



b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

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

g) de la data retragerii de către autoritățile sau

autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

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

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

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

ART. 42

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a



contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

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

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

ART. 43

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, după informarea sindicatului asupra motivelor concedierii.

ART. 44

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

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

ART. 45

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru inițierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate demara cercetarea evenimentului care a avut ca scop intimidarea membrilor de sindicat și poate dispune măsuri disciplinare împotriva celor care s-a dovedit că au încălcat prevederile legale în vigoare și normele interne.

ART. 46

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat

cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata efectuării concediului de odihnă;

h) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului Contract colectiv de muncă ;

i) 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. 47

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

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

b) în cazul în care, 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. 48

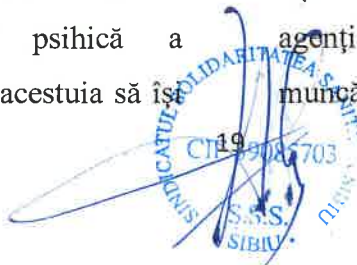
(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege, regulamentul de organizare și funcționare al spitalului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

(2) În cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional concedierea salariatului poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului.

ART. 49

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 47 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului,



corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

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

ART. 50

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

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

ART. 51

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

ART. 52

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

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va

dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

ART. 53

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

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

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

ART. 54

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

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

ART. 55

(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de contractul



colectiv de muncă aplicabil este lovită de nulitate absolută.

ART. 56

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

ART. 57

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

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

ART. 58

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

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă

aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

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

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

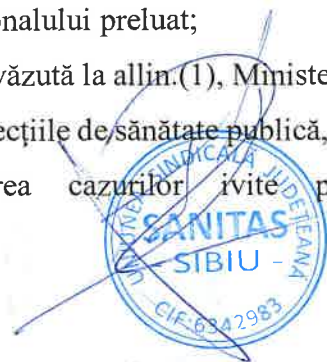
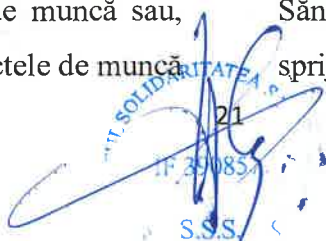
(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

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

ART. 59

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

(2) În situația prevăzută la art. 58(1), Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin



consultarea reprezentanților părților sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă , iar părțile semnatare se angajează să întreprindă demersuri comune pe linie ierarhică la ordonatorul principal de credite și/sau la Ministerul Sănătății, prin direcția de sănătate publică.

(3) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale din unitate este necesar avizul favorabil al părților sindicale semnatare ale prezentului contract, conform prevederilor legale.

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

(5) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul va consulta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL 3 Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ART. 60

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

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

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

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

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

ART. 61

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

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unității se organizează comitetul de securitate și sănătate în muncă.

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă ;

c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot

exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor, a dotărilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

ART. 62

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate.

(2) Atunci când există posibilitatea ca angajatul să se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

ART. 63

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

ART. 64

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

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

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

ART. 65

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

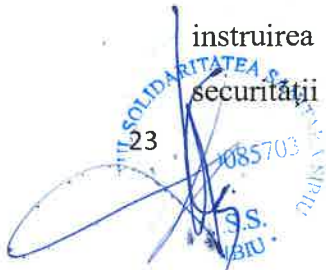
(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 66

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

ART. 67

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



(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

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

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

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

ART. 68

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

ART. 69

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

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și

substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

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

ART. 70

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

ART. 71

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează.

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

ART. 72

(1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și părțile sindicale semnatare ale prezentului contract cu încadrarea în

cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al unității.

(3) La cererea motivată a unității, cu consultarea părților sindicale semnatare ale prezentului contract se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al unității.

(4) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în unitate, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 73

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

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

ART. 74

(1) În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de expertiza vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

(2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei ce va fi anexată la prezentul Contract colectiv de muncă. Metodologia și procedura vor fi negociate de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector, urmând să fie introduse în cadrul acestuia și în prezentul contract prin act adițional.

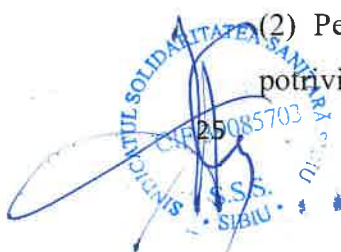
(3) În cazul apariției unor divergențe legate de rezultatele aplicării procedurii, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator din bugetul propriu.

ART. 75

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea organizațiilor sindicale și reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din Regulamentul Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin HG 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de



conducerea unității, de comun acord cu sindicatelor afiliate federațiilor reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

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

(4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase, la nivel de unități sanitare, procedura va fi negociată cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia și în prezentul contract prin act adițional.

ART. 76

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 3.

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

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

(4) Concediile de odihnă suplimentare sunt cele stabilite de comun acord între părțile semnatare ale prezentului contract și se acordă potrivit prevederilor Anexei nr.4.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție prevăzute la Anexa 3, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție prevăzute în Anexa 6.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv anexa nr. 4, se acordă cu avizul reprezentanților părților sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă .

ART. 77

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților în cadrul examenului medical periodic efectuat de medicul de medicina muncii.

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

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

(4) La nivelul unității se pot asigura gratuit și alte prestații medico-sanitare pentru salariații săi.

ART. 78

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de

6.



muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

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

ART. 79

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

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

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

ART. 80

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

ART. 81

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

ART. 82

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă poate constitui circumstanță atenuantă în funcție de condițiile în care s-a produs în situația tragerii la răspundere a angajaților din unitate în cazul în care aceasta are ca urmare neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

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

(4) La cererea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

ART. 83

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



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

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie prevederile Anexei nr. 10 la prezentul contract privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie.

ART. 84

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

(2) În cazurile prevăzute la alin.(1) se va proceda la consultarea reprezentanților părților sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă .

CAPITOLUL 4 Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 85

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul Contract colectiv de muncă , părțile contractante se vor consulta pentru stabilirea fondurilor necesare și a surselor de constituire, înainte de aprobarea bugetului unității, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex,

orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

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

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorului.

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

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

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

ART. 86

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

ART. 87

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale

cu această destinație, de părțile semnatare ale prezentului contract înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

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

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

(4) Plata salariului se efectuează prin virament într-un cont bancar.

(5) Plata salariului se dovedește prin documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

ART. 88

(1) Sporurile pentru condiții de muncă ale personalului din sectorul sanitar sunt cele stabilite cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, adoptate prin hotărâre de Guvern și fac parte de drept din Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate pentru anii 2023-2025 și din prezentul contract.

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

ART. 89

(1) Alte drepturi de personal:

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

b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul

serviciului pentru funcțiile stabilite potrivit legii.

c) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;

d) tariful orar și sporurile aferente orelor de gardă în afara normei de bază și a programului normal de lucru aferent contractului individual de bază;

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu consultarea reprezentanților părții sindicale semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă .

ART. 90

(1) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă .

ART. 91

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

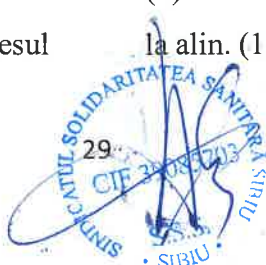
a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

ART. 92

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

(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puțin salariul



de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

ART. 93

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

ART. 94

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

CAPITOLUL 5 Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 95

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

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

ART. 96

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

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

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

(4) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

ART. 97

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

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

ART. 98

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 103, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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



calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

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

ART. 99

(1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi beneficiază de repaus săptămânal de regulă, sâmbăta și duminica.

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

(3) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(4) Munca prestată de personalul din unitate, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în

limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau 6 din legea cadru nr. 153/2017.

(5) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (3) se au în vedere prevederile legale în vigoare, aplicabile.

(6) Munca prestată și plătită, conform alin. (3) și (4) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

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

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

ART. 100

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

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

ART. 101

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

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



sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

ART. 102

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu consultarea reprezentărilor părților sindicale semnatare ale prezentului contract.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 95 - 97.

ART. 103

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

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

ART. 104

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 105





decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;

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

ART. 111

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

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

ART. 112

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului Contract colectiv de muncă (Anexa nr. 5).

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

ART. 113



(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea părții sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă , fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

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

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

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

ART. 114

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

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 6.00.

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

ART. 115

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

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

(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual



acorde conce
perioadă de 18

35

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

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

acordez concediul de odihnă anual într-o
perioadă de 18 luni începând cu anul următor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

ART. 117

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

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

(3) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului.

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

ART. 118

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

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

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

ART. 119

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

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

ART. 120

(1) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tineri în vârstă de până la 18 ani reprezentați de partea semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului Contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de sindicatul semnatar al prezentului Contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 4 la prezentul contract.

ART. 121

(1) Drepturile convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă conform prezentului Contract colectiv de muncă.



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

ART. 122

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

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

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

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

(3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății.

CAPITOLUL 6 Protecția socială a salariaților

ART. 123



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

(2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea reprezentanților partilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitatea poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioada determinată, cu acordul părților sindicale semnatare ale prezentului contract.

ART. 124

În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității, cu avizul reprezentanților părții sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă, cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 3 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
- c) adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

ART. 125

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



ART. 126

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

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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice părților sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă și Direcției de Sănătate Publică județene apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea părților sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții părților sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă pot urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi

sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

ART. 127

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană, în conformitate cu prevederile Legii 153/2017.

ART. 128

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

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

ART. 129

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

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primele 6 luni de la reluarea activității, în condițiile legii.

ART. 130

Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă, doar dacă îndeplinește condițiile prevăzute de OUG nr.96/2003



privind protecția maternității la locurile de muncă.

ART. 131

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

ART. 132

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentul intern de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 9.

ART. 133

Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale și contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sanitate.

CAPITOLUL 7 Formarea profesională

ART. 134

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

(2) Dobândirea unei specializări și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de

specialitate se fac potrivit reglementărilor legale în vigoare.

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

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

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala unității potrivit legii.

ART. 135

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

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

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

ART. 136



Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

ART. 137

(1) Angajatorul, după consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului CCM, stabilește următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual de formare profesională și controlul aplicării acestuia;
- b) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- c) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l

urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea acestuia;

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

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

(3) Planul și programul de formare profesională anuală sunt anexe ale contractului colectiv de muncă de la nivelul unității.

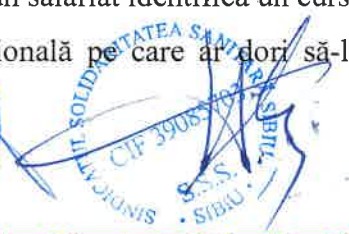
ART. 138

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

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

ART. 139

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de



această participare sunt suportate de către acesta.

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

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

ART. 140

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului,

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

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

ART. 141

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

ART. 142

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

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

ART. 143

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului după consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 144

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

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

ART. 145



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

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

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

ART. 146

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

ART. 147

(1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani.

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

ART. 148

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator, cu consultarea reprezentanților părților sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă și va fi adus la cunoștința salariaților.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională.

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

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de organizațiile sindicale semnatare ale CCM la nivel de unitate.

ART. 149

(1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct participă la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariații care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.

ART. 150



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

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

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

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

CAPITOLUL 8 Drepturile organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului

Contract colectiv de muncă

ART. 151

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

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor semnatare ale prezentului contract de a-și

elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

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

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

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

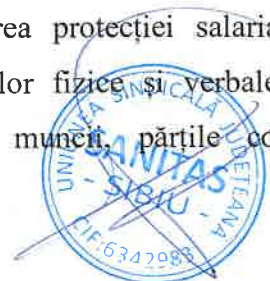
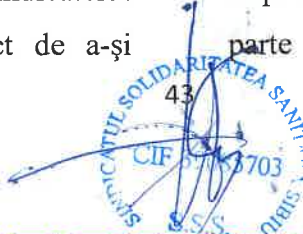
(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale în cercetările desfășurate de organizațiilor profesionale.

ART. 152

(1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin



aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 9 la prezentul Contract colectiv de muncă .

ART. 153

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

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

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

ART. 154

(1) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație în calitate de invitați permanenți și ale comitetului director care au ca teme de discuție drepturile și/sau obligațiile salariaților din spital;

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

(3) La cererea expresă a membrilor organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă , aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 155

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 154 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 48 de ore.

(2) Angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților părții sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă , toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile cu privire la drepturile și/sau obligațiile salariaților ale conducerii spitalului vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă .

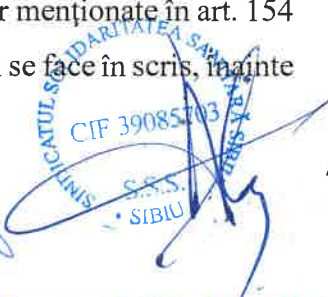
(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă participă în toate comisiile care au ca atribuții relații de muncă, implicate în activitatea unității, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 156

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate, acreditate în condițiile legii

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulativ sau fragmentat.

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



ART. 157

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

ART. 158

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

ART. 159

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților, membri ai organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului semnat ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

ART. 160

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

ART. 161

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

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

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

ART. 162

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale salariaților se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat sau unui consultant extern specializat în legislația muncii, dacă acesta și-a exprimat expres această dorință.

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

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



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

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 8.

CAPITOLUL 9 Dispoziții finale

ART. 163

Părțile semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivelul unității.

ART. 164

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

ART. 165

Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților unității și produc efecte pentru toți salariații.

ART. 166

Salariații membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

ART. 167

Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 168

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

ART. 169

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

ART. 170

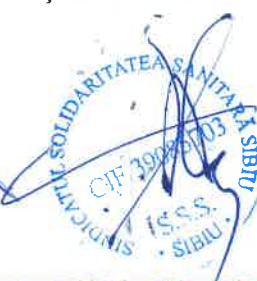
(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Contract colectiv de muncă , să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă aplicabile, oricare ar fi nivelul la care acestea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

ART. 171

Toate documentele semnate de părțile semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca anexe numerotate de la 1 la 11.

ART. 172

Pentru punerea în acord a unor prevederi din prezentul contract cu dispozițiile unor acte normative apărute ulterior și care impun modificarea acestui contract, părțile, de comun



acord, vor proceda la încheierea de acte adiționale la prezentul contract, potrivit legii.

ART. 173

Părțile semnatare vor face toate eforturile pentru a rezolva pe cale amiabilă, prin tratative directe, orice neînțelegere sau dispută care se poate ivi în cadrul sau în legătură cu îndeplinirea prezentului Contract colectiv de muncă .

ART. 174

(1) Prezentul Contract colectiv de muncă, încheiat în 4 exemplare, din care un exemplar pentru angajator și câte unul pentru părțile semnatare și produce efecte de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu.

(2) Orice modificare, completare a clauzelor prezentului contract va face obiectul unor acte adiționale semnate de părți și care produc efecte de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu.

Părți semnatare:

Spitalul Clinic de Pediatrie Sibiu,

Manager,

Dr. Camelia Grigore



Federația SANITAS din România

Sindicatul SANITAS Sibiu,

Președinte,

Dan Pirmoiu



**Federația SOLIDARITATEA SANITARĂ
din România**

Sindicatul SOLIDARITATEA SANITARĂ

Sibiu,

Președinte,

Doru-Ciprian Damian,

Seucaliuc Raluca-Maria





ANEXA NR. 1

APLICAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNITĂȚII ȘI DESFĂȘURAREA NEGOCIERILOR LA ACEST NIVEL

ART. 1

Clauzele prezentului Contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații .

ART. 2

Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului Contract colectiv de muncă , în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

ART. 3

În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestui contract, unitatea va modifica Regulamentul Intern în mod corespunzător, preluând prevederile din cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pentru anii 2025-2027, de comun acord cu sindicatele semnatare ale prezentului contract.

ART. 4

Negocierea contractului colectiv la nivelul unității se desfășoară conform **Procedurii de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă la nivelul unităților publice prevăzută în Anexa 2 , Capitolul II a Contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pentru anii 2023-2025.**





MODELUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică **SPITALUL CLINIC DE PEDIATRIE SIBIU**, cu sediul în
SIBIU, Str. Pompeiu Onofreiu nr. 2-4, cod fiscal 11411672, telefon 0269-230260, fax 0269-230045,
e-mail secretariat@pediatriesibiu.ro, reprezentată legal prin **D-na Dr. GRIGORE CAMELIA**, în
calitate de **MANAGER**,

și

Salariatul/salariata – Domnul/Doamna,
domiciliat/domiciliată în localitatea, Str,
nr....., județul, e-mail.....
posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr.
eliberat/eliberată de la data de, CNP
....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria
nr. din data,

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

B. Obiectul contractului: Stabilirea de raporturi contractuale de muncă prin prestarea de
activități de către angajat pentru angajator, conform specializării sale și a fișei postului, în schimbul
salariului plătit de angajator.

C. Durata contractului:

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

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



...

D.Perioada de proba:

- a) durata zile calendaristice;
- b) condițiile perioadei de proba: la sfârșitul perioadei de proba sau pe parcursul ei, contractul individual de muncă poate înceta printr-o simplă notificare, făcută de oricare dintre parti.

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc)

.....din sediul social/punct de
lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:.....
(pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

- a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);
- b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/ocupatia.....

.....codul conform Clasificării ocupațiilor din
România, gradația.....

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi,
ore/săptămână.

- a) Repartizarea programului de lucru se desfășoară: de luni - vineri : 6 ore/zi.
- b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/ săptămână.....ore/luna.

- a) Repartizarea programului de lucru se face : în zilele de, între
orelesau.....(inegal/schimburi/flexibil/individualizat, etc), după
cum urmează.....



b) Programul de munca se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrata.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată dezile lucrătoare.

I. Salariul:

1. Salariul

- a) Salariul de bază:lei
- b) Salariul pentru sporuri permanente:lei
- c) Salariul pentru sporuri nepermanente:lei

2. Alte elemente constitutive:

a) Sporuri permanente (calculate la salariul de sporuri permanente):

- Spor condiții periculoase/vătămătoare:
- Spor condiții deosebit de periculoase:
- Spor condiții deosebite:
- Spor pentru persoanele cu handicap 15%
- Spor pentru medicii de specialitate chirurgicală de 55% pe perioada cât desfășoară activitate în blocul operator.

b) Alte sporuri nepermanente (calculate la salariul de sporuri nepermanente):

- **spor de tură: 15%.** Personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 pot primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, un spor de 15% din salariul pentru sporuri nepermanente, pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture (cf. art. 1, CAP. II, Anexa 2 din Legea nr.153/2017)
- **spor de noapte: 25%.** Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul pentru sporuri nepermanente,



dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru (cf. art. 20 din Legea nr.153/2017)

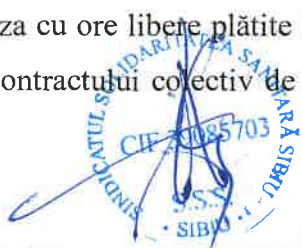
- **spor de sărbători: 100%.** Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, de asistență socială și de asistență medico-socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de până la 100% din salariul pentru sporuri nepermanente (cf. art. 2, CAP. II, Anexa 2 din Legea nr.153/2017);

c) Indemnizații

- **indemnizația pentru titlu științific de doctor: 950 lei.** Indemnizația se acordă lunar numai dacă personalul care deține titlul științific de doctor își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul și dacă are prevăzute în fișa postului un set de atribuții și obiective cuantificabile care să permită verificarea lunară a modului în care activitatea acestuia este valorificată în mod suplimentar (cf. art. 14 din Legea nr.153/2017)
- **indemnizația de integrare clinică: 6.160 lei.** Cadrele didactice care desfășoară activitate integrată în baza unui contract individual de muncă cu 1/2 normă beneficiază și de o indemnizație lunară egală cu 50% din salariul de baza al funcției de medic, medic stomatolog sau farmacist, corespunzător vechimii în muncă și gradului profesional deținut (cf. art. 165, alin. (1²) din Legea nr.95/2006)
- **indemnizația de hrană: 347 lei.** Se acordă obligatoriu, lunar, pentru personalul încadrat ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei inclusiv, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii minime pe economie în vigoare la data de 1 ianuarie 2019. Indemnizațiile de hrană se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară (cf. art. 18, alin.(1) din Legea nr.153/2017)
- **indemnizații conform ORDONANȚEI nr. 42/2023:**
 - **500 lei pentru asistenții medicali** precum și cei asimilați acestora. Indemnizația se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat (cf. art. 3¹, lit. f), CAP.II, Anexa 2 din Legea nr.153/2017)
 - **100 de lei pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările legale în vigoare, nu se lucrează, dar nu mai mult de 300 de lei pe lună** (cf. art. 3¹, lit. g), CAP. II, Anexa 2 din Legea nr.153/2017).

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu norma întreaga în afara programului normal de

lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii,



republicata, cu modificarile si completarile ulterioare. In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru vor fi platite cu un spor la salariu in cuantum de 75%

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

5. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt : 15 ale fiecărei luni.

6. Metoda de plata : transfer bancar.

J. Alte clauze:

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

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) 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, republicată, cu modificarile si completarile ulterioare, se vor regasi si in contractual individual de munca;

d)alte clauze

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, **anexa nr.1** la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului

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

Riscurile specifice postului prevazute in evaluarile de risc ale locului de munca sunt prevazute in **anexa nr.2** la contractul individual de muncă.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

Obiective individuale anuale



- Cunoștințe și experiență profesională
- Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului
- Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate
- Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină
- Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normele de consum
- Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate
- Condiții de muncă
- Nivelul de comunicare în cadrul relațiilor de muncă și cu pacienții și aparținătorii

Acordarea calificativelor se face pe baza punctajului final al evaluării, după cum urmează:

- pentru un punctaj între 1,00 și 2,50 se acordă calificativul „nesatisfăcător“;
- pentru un punctaj între 2,51 și 3,50 se acordă calificativul „satisfăcător“;
- pentru un punctaj între 3,51 și 4,50 se acordă calificativul „bine“;
- pentru un punctaj între 4,51 și 5,00 se acordă calificativul „foarte bine“.

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează conform reglementărilor interne aplicabile.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează conform Planului anual de pregătire profesională a salariaților cu respectarea legii.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

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

- echipament individual de protecție
- echipament individual de lucru
- materiale igienico-



d) alimentație de protecție

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în munca

R. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

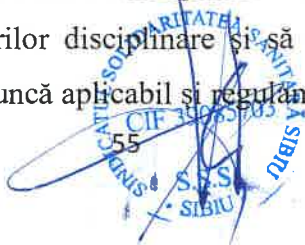
- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- g) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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



e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

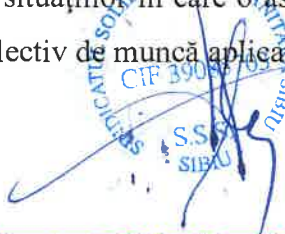
h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat : unitate.

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1, înregistrat sub nr./....., la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului/municipiului Sibiu/Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

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



T. Conflicttele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

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

Angajator,

SPITALUL CLINIC DE PEDIATRIE SIBIU

Reprezentant legal,

MANAGER

Șef Serviciu MRUC

Salariat,

.....
(nume, prenume)

Vizat Comp. Juridic

Vizat CFP

Am primit un exemplar

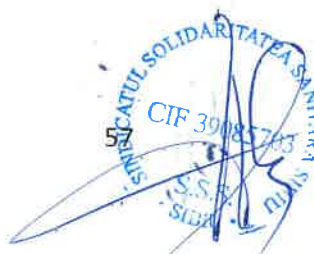
.....
(semnatura)

Data.....

Prezentul contract individual de muncă are 6 pagini și 2 anexe: anexa 1 - fișa postului, anexa 2 - riscurile specifice postului.

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

Angajator - Spitalul Clinic de Pediatrie Sibiu





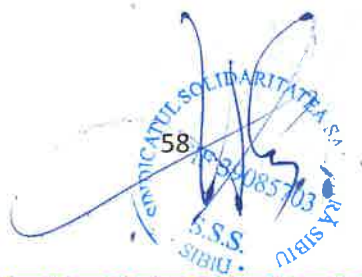
ANEXA NR. 3

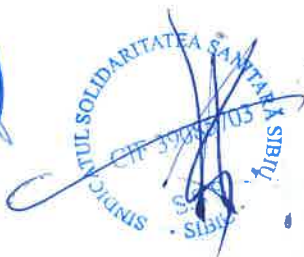
CATEGORIILE DE PERSONAL, LOCURILE DE MUNCĂ ȘI ACTIVITĂȚILE CARE BENEFICIAZĂ DE REDUCEREA DURATEI NORMALE A TIMPULUI DE LUCRU ȘI DE ALIMENTAȚIA DE PROTECȚIE

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală, medicină nucleară 6 ore/zi.
2. Personal cu pregătire superioară din unități și compartimente de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi
3. Medicii și farmaciștii din unitate: 7 ore/zi.
4. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.

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





ANEXA NR. 4

NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPPLEMENTAR PE LOCURI DE MUNCĂ ȘI ÎN FUNCȚIE DE CONDIȚIILE DE DESFĂȘURARE A ACTIVITĂȚII

1. Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar în fiecare an calendaristic pentru salariații încadrați în grade de invaliditate.
2. Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar în fiecare an calendaristic pentru salariații nevătători.
3. Zilele suplimentare de concediu de odihnă prevăzute la pct.1 și 2 nu se pot cumula.

CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - a) dezinsecție, dezinsecție, deratizare;
 - d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
 - g) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase
2. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
3. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.



4. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.
5. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.
6. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi de chirurgie.

CAPITOLUL 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
 - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
3. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
4. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
5. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.
6. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.



CAPITOLUL 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

CAPITOLUL 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
2. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, compartimente de neurologie, neurochirurgie.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, în laboratoarele de endoscopie intervențională, unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgențe neurovasculare, genetică medicală, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC).

CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, SIDA și de boli infecțioase.

2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică.

3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI, de terapie intensivă și de terapie acută, și care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății.

4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează, în asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanță și structurile de primire a urgențelor (UPU - SMURD, UPU, CPU) precum și operatorii-registratorii de urgență.

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



ANEXA NR. 5

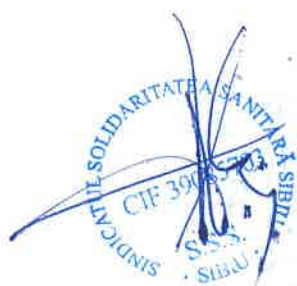
SPORUL DE VECHIME ÎN MUNCĂ

1. Coeficienții de ierarhizare pe baza că-ora se stabilesc salariile de bază, sporuri-le și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea 153/2017.
2. Coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă
3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), sunt următoarele:
 - gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 1,5%, rezultând noul salariu de bază.

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.

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





ANEXA NR. 6

ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE

- încălțăminte - 1/an;
- pantaloni - 1/an;
- bluze - 1/an;
- halate de molton - sistem pavilionar; 1 la 2 ani
- halate doc - 1/an;
- salopete doc - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- mănuși și măști - după necesități;
- șorțuri - după necesități;
- cizme de cauciuc - după necesități;
- cască de protecție - după necesități;
- ochelari de protecție - după necesități;
- centură de siguranță - după necesități.

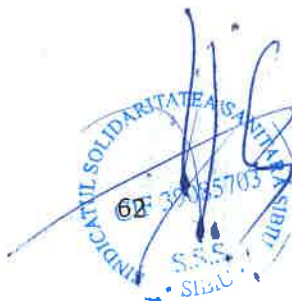
Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:

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

b) substanțe dezinfectante de uz
personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spălătoreasă;
- personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curățenie





ANEXA NR. 7

PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII

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

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

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la 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;

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

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

(4) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (1), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.



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

ART. 2

ART. 3

(1) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor

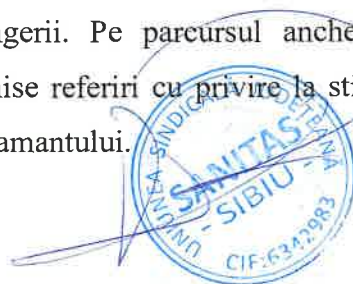
ART. 4

ART. 5

ART. 6

ART. 7

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



ART. 8

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

ART. 9

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

ART. 10

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

ART. 11

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

ART.12

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

ART. 13

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

ART. 14



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

Secțiunea II – Hărțuirea psihologică (mobbing)

ART. 15

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

ART. 16

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

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

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

c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de



șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați.

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

ART. 17

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

ART. 18

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

ART. 19

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

Secțiunea III – Prevenirea discriminării

ART. 20

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

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

ART. 22

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

ART. 23

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

ART. 24

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



ANEXA NR. 8

PROCEDURA CERCETĂRII DISCIPLINARE PREALABILE

ART. 1

Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, cu excepția avertismentului scris.

ART. 2

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.
4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta.

5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.

8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.

9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

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



11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

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

ART. 3

Prezenta procedură face parte de drept din Regulamentul Intern al unității.



ANEXA NR. 9

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

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

Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă. Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în unitatea sanitară, S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, ce are caracter obligatoriu.

ART. 1

Agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător dacă au ca rezultat incapacitatea temporară de muncă, în conformitate cu prevederile Legii nr.319/2006, a securității și sănătății în muncă.

ART. 2

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

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

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

ART. 3

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

ART. 4

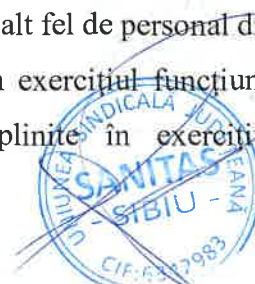
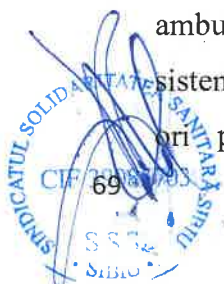
(1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate.

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

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

ART. 5

(1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercitiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercitiul



funcțiunii, se pedepsește potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(4) Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu potrivit dispozițiilor legale în vigoare.



ANEXA NR.10

MĂSURI DE ARMONIZARE A VIEȚII PROFESIONALE CU VIAȚA DE FAMILIE

Secțiunea I – Flexibilizarea programului de lucru

ART.1

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la cererea salariatului în cauză.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

ART. 2

(1) Salariații care lucrează în ture au dreptul să solicite în scris, anterior întocmirii graficelor de lucru, să figureze “liber” în grafic în ziua de aniversare a nașterii.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zi liberă în ziua de aniversare a nașterii, la cerere, urmând să recupereze ziua liberă acordată.

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

ART. 3

Personalul din conducerea unității trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru ca aprobarea învoierilor și schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și

decese în familie, defecțiuni la instalațiile de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată, etc.

Secțiunea II – Protecția maternității

ART.4

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;

b) salariața/salariatul se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap;

c) salariatul se află în concediu paternal.

ART. 5

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

ART.6

La revenirea la locul de muncă salariața/salariatul are dreptul la un program de



reintegrare profesională, a cărei durată este prevăzută în regulamentul intern și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

Secțiunea III– Concediul paternal

ART.7

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

ART.8

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

ART.9

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



ANEXA NR. 11

PROCEDURA DE INFORMARE ȘI CONSULTARE

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

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

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

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

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

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

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

ART. 1

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

ART. 2

La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții părții sindicale lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont atât de interesele unității, cât și ale salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă .

ART. 3

Procedurile privind informarea, consultarea și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea unității sunt adoptate unitate, în conformitate cu prevederile Legii 467/2006 și ale prezentei anexe.



ART. 4

(1) Reprezentanții angajatorului au obligația să informeze și să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

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

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

ART. 5

Consultarea are loc:

- a) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;
- b) astfel încât să permită reprezentanților organizațiilor menționate la art. 1 să se

întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

c) la cel puțin 3 zile lucrătoare de la transmiterea informațiilor furnizate de reprezentanții angajatorului.

d) în mod regulat trimestrial sau, ori de câte ori este nevoie în interiorul acestui interval, la inițiativa reprezentanților părților sindicale.

ART. 6

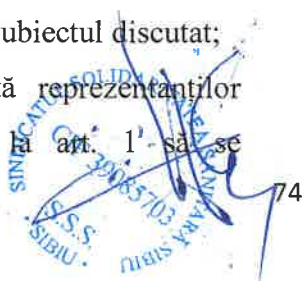
Consultarea privind eventualele decizii menționate la art. 4 alin. 1 lit. c. impune obligatoriu negocierea unui acord.

ART. 7

Reprezentanții organizațiilor sindicale prevăzute la alin. 1, ce își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare, beneficiază în cursul exercitării funcțiilor lor de protecție și garanții care să le permită să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 367/2022 privind dialogul social cu modificările și completările ulterioare.

ART. 8

Reprezentanților organizațiilor de la alin. 1, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al angajatorului, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice



reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate și va fi retribuit corespunzător din sumele menționate la art. 9.

ART. 9

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

ART. 10

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

ART. 11

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

ART. 12

Prezenta procedură se completează cu dispozițiile Directivei nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Legii Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea

legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.



