



Nr. 2417 / 24.04.2018

CATRE ITM HUNEDOARA

**INTRARE**  
Inspectoratul Teritorial  
de Muncă Hunedoara  
nr. 1064 data 08 MAI 2018

Unitatea SANATORIUL DE PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU, cu sediul in Geoagiu, Str. Sanatoriului, nr.8, cod fiscal 5069258, nr. telefon 0254248884, nr. fax 0254248968, natura capitalului social de stat, cod CAEN 8610, sectorul de activitate: activitati de asistenta spitaliceasca, numarul total de salariati beneficiari ai CCM: 120, salariul minim de incadrare din unitate de 1900 lei si maxim de 16.400 lei, concediul de odihna minim de 21 zile lucratoare si maxim de 45 zile lucratoare, solicitam inregistrarea **CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA** nr. 2416 incheiat pe o durata de 1 an. Acesta se va aplica de la data inregistrarii la ITM HUNEDOARA.

La nivelul unitatii exista sindicat reprezentativ.

Anexam prezentei:

1. CCM incheiat la nivel de unitate nr. 2416/ 24.04.2018
2. Sentinta civila nr.8 / St / 2015 emisa de Judecatoria Orastie, in dosarul nr. 1591 / 272 / 2015 – reprezentativitate sindicat
3. Convocatorul din partea angajatorului
4. Componenta comisiilor de negociere
5. Dovada instiintarii angajatilor despre inceperea negocierilor
6. Imputernicirile scrise ale persoanelor desemnate sa negocieze si sa semneze CCM
7. Procesele verbale de negociere a CCM

Depunem prezenta, impreuna cu CCM si anexele in 3 exemplare.

**SANATORIUL DE PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU**

MANAGER ( cu delegare de atributii),

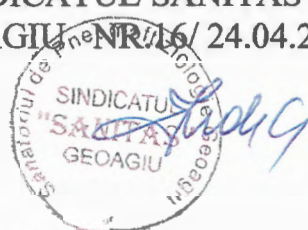
**PLESA POPESCU LETITIA MIRELA**



SANATORIUL DE PNEUMFTIZIOLOGIE  
GEOAGIU NR.2416/ 24.04.2018



SINDICATUL SANITAS  
GEOAGIU NR.16/ 24.04.2018



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA  
SANATORIUL DE PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU**

**IN TEMEIUL LEGII NR. 62 / 2011**

**INTRE**

**1. REPREZENTANTII PATRONATULUI SANATORIULUI DE  
PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU**

**SI**

**2. SALARIATII REPREZENTATI PRIN SINDICATUL SANITAS  
SANATORIUL DE PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU,  
MEMBRA A FEDERATIEI SANITAS DIN ROMANIA**

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate

**CAPITOLUL 1**

**Dispoziții generale**

**ART. 1**

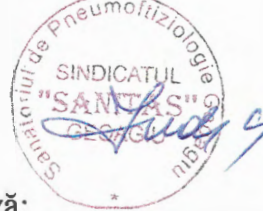
(1) Partile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitară, se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

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

(4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:

- unitatile sanitare reprezentate prin manager;



- (5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează:  
-Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu;

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

#### ART. 2

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte pentru toti salariații angajatorului sindicalisti sau nesindicalisti.

#### ART. 3

(1) În cazul în care se negociază contracte colective de muncă la nivel de unități cu personalitate juridică, la cerere, în concordanță cu conținutul anexei nr. 1 la prezentul contract, organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități au obligația de a anunța reprezentanții patronatului care sunt organizațiile sindicale împuternicite în acest sens.

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

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților.

#### ART. 4

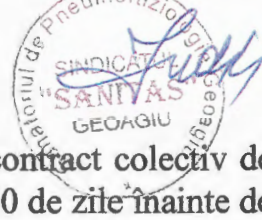
(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitara va face obiectul unei noi negocieri.

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Inspectoratului Teritorial de Munca Hunedoara.

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

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



(6) În cazul în care niciuna din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

#### ART. 5

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

#### ART. 6

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

#### ART. 7

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

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

#### ART. 8

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

#### ART. 9

(1) Contractele colective de muncă la nivel de unitate, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități.

(2) În contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate de către sindicate în numele salariaților, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective de 0,5% din salariul de încadrare, cu acordul scris al acestora. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizația sindicală Sanitas Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu. .

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitara sunt minime și obligatorii pentru angajatori.

#### ART. 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizației sindicale, semnatare al prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

#### ART. 11

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară la nivel de unitate sanitara..

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

2.

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

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite la nivel de unitate.

#### ART. 12

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

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

#### ART. 13

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

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate autoritatea locală în a cărei subordonare se afla spitalul, sau instanța de judecată competentă după caz, în vederea soluționării.

#### ART. 14

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

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

#### ART. 15

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

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

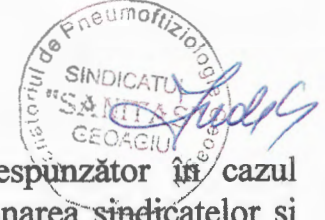
#### ART. 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara o perioadă de un an.

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

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

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



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

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

## CAPITOLUL 2

### I. Încheierea contractului individual de muncă

#### ART. 17

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

(2) Normativele de personal se elaborează la nivel de sector sanitar cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de Grup de Unitati.

#### ART. 18

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

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

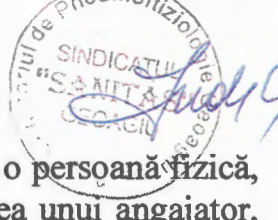
(3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului din unitatea respectivă, 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) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

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

#### ART. 19



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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

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

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

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

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

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice. Absentele nemotivate și concediul fără plată se scad din vechimea în muncă, fac excepție de la acestea concediile fără plată pentru formare profesională.

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- 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.

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

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

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

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

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

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

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

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

(19) Absentele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(20) Fac excepție de la prevederile alin. (19) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.

## ART. 20

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale semnatară prezentului contract colectiv de muncă.

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

#### ART. 21

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

- a) 60 de zile – dacă au mai lucrat în profesie
- b) 90 de zile - debut în profesie
- c) 60 de zile – pentru personalul angajat în unitate ce urmează să ocupe posturi de conducere
- d) 120 de zile- pentru personalul provenit din alta unitate ce urmează să ocupe posturi de conducere.
- e) nerespectarea perioadei de proba duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

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

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

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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

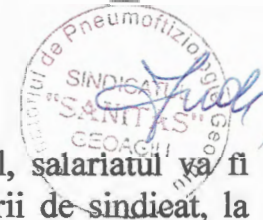
#### ART. 22

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

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

#### ART. 23

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



(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(3) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității.

#### ART. 24

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

#### ART. 25

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate.

#### ART. 26

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

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin [art. 134](#) din prezentul contract colectiv de muncă.

#### ART. 27

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

## II. Executarea contractului individual de muncă

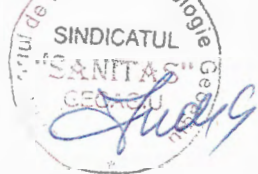
#### ART. 28

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

#### ART. 29

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

#### ART. 30



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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de 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 protecția în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

(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 nicio 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.

#### ART. 31

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

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;

g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

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

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;

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

d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

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

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;

j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;

k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;

1) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

### III. Modificarea contractului individual de muncă

#### ART. 32

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

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

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

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

#### ART. 33

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

a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentantul organizației sindicale, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

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

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

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

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

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

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentantului organizației sindicale semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.

#### ART. 34

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

### IV. Suspendarea contractului individual de muncă

#### ART. 35

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

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

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

#### ART. 36

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentantul organizației sindicale semnatar al prezentului contract colectiv de muncă din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa în scris reprezentantul organizației sindicale semnatar al prezentului contract colectiv de muncă din unitate.

#### ART. 37

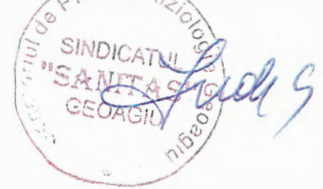
(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentantului organizației sindicale semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa permanent reprezentantul organizației sindicale semnatar al prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

#### ART. 38

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

a) concediu de maternitate;



- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare al prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

#### ART. 39

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.
- g) concediu de acomodare.

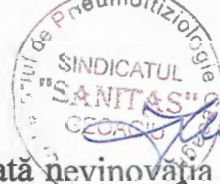
(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unității să fie stabilit cuantumul acestora.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare al prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

#### ART. 40

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

- a) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- b) pe durata detașării
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile codului de procedura penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, 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.



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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatară al prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

#### ART. 41

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații, care nu pot fi redistribuiți beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.

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

#### ART. 42

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

- a) până la 45 de zile calendaristice pe an pentru situații personale;
- b) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru studiu;
- c) până la 12 luni la doi ani, pentru angajare în străinătate.

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul asistentului șef, medicului șef secție, directorului medical și sindicatului pentru sectorul medical, iar pentru administrativ este necesar avizul conducătorilor locurilor de muncă și al sindicatului.

### V. Încetarea contractului individual de muncă

#### ART. 43

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

#### ART. 44

Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;
- b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, 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 varstei 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 penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

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

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

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

#### ART. 45

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

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

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

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale 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. 46

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

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale

semnătura al prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.

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

#### ART. 47

Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

#### ART. 48

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

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

#### ART. 49

(1) Dispunerea măsurii de concediere în condițiile art. 59 lit. a) din Codul muncii a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.

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

#### ART. 50

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata efectuării concediului de odihnă;

h) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

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

#### ART. 51

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

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

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

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

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

#### ART. 52

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

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

#### ART. 53

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 51 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 3-5 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. 54

(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 ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

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

#### ART. 55

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

#### ART. 56

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

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

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizației sindicale semnatarea al prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul acelorași organizații sindicale.

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

(5) În cazul în care Ministerul Sănătății va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

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

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

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

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

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

#### ART. 57



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

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

#### ART. 58

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

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

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

#### ART. 59

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

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

#### ART. 60

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

#### ART. 61

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

#### ART. 62

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

#### ART. 63

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

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

#### ART. 64

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

(2) 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. 65

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, 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 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

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

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

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

### CAPITOLUL 3

#### Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

#### ART. 66

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

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

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

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

#### ART. 67

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

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

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

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară al prezentului contract 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 și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

#### ART. 68

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 916/2006.

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

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

#### ART. 69

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

#### ART. 70

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

#### ART. 71

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

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

#### ART. 72

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

#### ART. 73

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

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

(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.

#### ART. 74

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



#### ART. 75

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

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

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

#### ART. 76

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

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

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

#### ART. 77

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

#### ART. 78

Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

#### ART. 79

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatarea al prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

#### ART. 80

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

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

#### ART. 81

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

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





#### ART. 82

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 soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.

#### ART. 83

Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative specifice elaborate cu acordul sindicatelor reprezentative semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 84

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

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

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

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între angajator și organizația sindicală semnatare al prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.

#### ART. 85

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

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

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

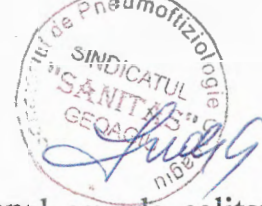
(4) La nivelul unității se asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității precum: hemoleucograma, glicemie, colesterol, creatinina, uree, VSH, TGO, TGP, trigliceride, bilirubina, acid uric, la cererea salariatului.

#### ART. 86

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

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

#### ART. 87



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

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

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

#### ART. 88

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

#### ART. 89

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

#### ART. 90

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

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

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

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

(4) La cererea sindicatelor, patronul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

#### ART. 91

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

#### ART. 92

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

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

### CAPITOLUL 4



Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 93

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

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, 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 sumele aferente pentru acordarea indemnizației de hrana, conform legislației în vigoare.

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

(5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii se stabilește prin lege.

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

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

ART. 94

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

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

ART. 95

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

(2) Drepturile salariale se acorda conform legislației în vigoare.

ART. 96

(1) Sporurile acordate personalului din ramura sanitară se stabilesc cu acordul federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se adoptă prin hotărâre de Guvern și se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract.

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

#### ART. 97

(1) Alte drepturi de personal:

- a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- b) plata orelor suplimentare;
- c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru funcțiile stabilite de Ministerul Sănătății, potrivit legii.

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

#### ART. 98

(1) Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul în care în unitatea sanitară respectivă nu există organizație sindicală constituită, potrivit legii, vor fi consultați reprezentanții salariaților.

#### ART. 99

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

- a) norma de timp;
- b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatare al prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 100

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

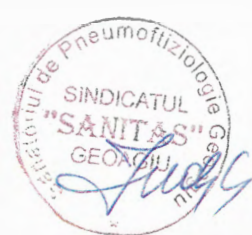
(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

#### ART. 101

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

#### ART. 102

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



## CAPITOLUL 5

### Timpul de muncă și timpul de odihnă

#### ART. 103

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

#### ART. 104

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

#### ART. 105

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

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

#### ART. 106

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

#### ART. 107

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

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

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

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară al prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 108

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

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

#### ART. 109

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

#### ART. 110

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

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor [art. 104](#) și [106](#).

#### ART. 111

Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

#### ART. 112

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

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

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare 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) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

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

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

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

#### ART. 113

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



ART. 114

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

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

ART. 115

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

(2) Cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul aplica normativul de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unitățile sanitare.

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

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

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

ART. 116

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

ART. 117

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

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

ART. 118

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie;
- Vinerea Mare, ultima zi de vinery dinaintea Pastelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 1 iunie
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie - Sf. Andrei

- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;

- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 zile.

#### ART. 119

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare al prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(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. 120

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

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

#### ART. 121

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea organizației sindicale semnatare al prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

#### ART. 122

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

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

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

#### ART. 123

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

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

#### ART. 124

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

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(10) 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, urmand ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat incapacitatea 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.

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

(12) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractului colectiv de muncă aplicabil.

(13) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

#### ART. 125

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

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului din unitate, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

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

#### ART. 126

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

- salariul de bază;

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

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

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

#### ART. 127

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

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



#### ART. 128

(1) Salariații nevătători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizației sindicale semnatar al 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. 5 la prezentul contract.

#### ART. 129

Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 130

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea - 5 zile plus 10 zile dacă tatăl a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultura.
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului/soției, copilului, socrilor, părinților, fraților, surorilor, bunicii - 5 zile
- e) 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.

### CAPITOLUL 6

Protecția socială a salariaților membri ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă

#### ART. 131

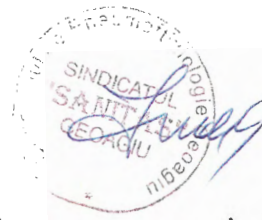
(1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiate făcute.

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

(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul organizației sindicale semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 132

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților organizației sindicale, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:



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

#### ART. 133

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

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

(2) Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

#### ART. 134

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

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

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

#### ART. 135

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

#### ART. 136

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale.

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

#### ART. 137

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

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

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

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

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

(4) Reprezentanții organizației sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

#### ART. 138

Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din ramura sanitară și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizației sindicale, semnătura al prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 139

Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate de la nivelul unității.

#### ART. 140

(1) Angajatorul acorda obligatoriu, lunar indemnizație de hrana, potrivit Legii 153/2017, reprezentând a 12-a parte din doua salarii de baza minime brute pe tara garantate in plata.

(2) Indemnizația de hrană prevăzută la alin.(1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară.

(3) Indemnizația de hrană acordată potrivit alin.(1) nu va fi inclusă în anul 2018 la stabilirea limitei de sporuri prevăzută la art.25 alin.2 din Legea 153/2017.

#### ART. 141

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

#### ART. 142

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

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

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

#### ART. 143

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

#### ART. 144

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

#### ART. 145

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 8.

#### ART. 146

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

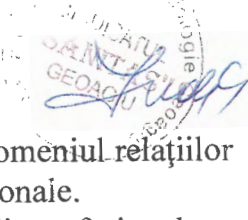
### CAPITOLUL 7

#### Formarea profesională

#### ART. 147

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

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



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

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

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

#### ART. 148

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

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

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

#### ART. 149

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

#### ART. 150

(1) Angajatorul, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate, are următoarele atribuții:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) sindicatul semnatar al prezentului contract va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatul semnatar al prezentului contract;

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

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

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

#### ART. 151

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

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

#### ART. 152

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

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

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

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

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

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

#### ART. 153

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(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.

#### ART. 154

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

#### ART. 155

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

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

#### ART. 156

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

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

#### ART. 157

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

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

#### ART. 158

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiela 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

acestui și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

#### ART. 159

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

#### ART. 160

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

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

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

#### ART. 161

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

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

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

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

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

#### ART. 162

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnata al prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

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

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

#### ART. 163

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

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

#### ART. 164

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

#### ART. 165

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

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

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

### CAPITOLUL 8

Drepturile sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă

#### ART. 166

(1) Părțile semnatar 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 sindicatului semnatar al prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenție a părții patronale 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 organizația sindicală existentă 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 sindicatului semnatar al prezentului contract.

#### ART. 167

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

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

#### ART. 168

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

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

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

#### ART. 169

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

b) reprezentanții organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatară participă, în calitate de observator, prin câte un reprezentant județean, la ședințele consiliului de administrație ale direcțiilor de sănătate publică;

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

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

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

#### ART. 170

(1) Anunțarea ședințelor menționate în [art. 169](#) alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

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

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

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

#### ART. 171

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizației sindicale, semnatară al 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.

(4) Activitatea liderilor organizației sindicale, semnatarea al prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

#### ART. 172

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizația sindicală, semnatarea al contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

#### ART. 173

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

#### ART. 174

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului salariaților, membri ai organizației sindicale, semnatarea al prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului semnat al prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

#### ART. 175

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală, semnatarea al 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.

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

#### ART. 176

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

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

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

#### ART. 177

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

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

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

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

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

## CAPITOLUL 9

### Dispoziții finale

#### ART. 178

(1) La nivel de unitate, se vor negocia contracte colective de muncă, potrivit procedurilor din anexa nr. 1.

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

(3) În unitățile în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

#### ART. 179

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

#### ART. 180

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. 181

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

#### ART. 182

Pentru personalul cu funcții publice din aparatul propriu al Ministerului Sănătății și al direcțiilor de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități, raportat la legislația în domeniu.

#### ART. 183

Salariații membri ai organizației sindicale, semnatară al prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizației sindicale specifice.

#### ART. 184



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

#### ART. 185

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

#### ART. 186

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

#### ART. 187

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

#### ART. 188

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

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate, la cererea reprezentanților părților semnate ale prezentului contract de muncă, Ministerul Sănătății va emite ordine specifice.

#### ART. 189

Ministerul Sănătății va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă și care sunt în concordanță cu politica de sănătate a Ministerului Sănătății. La apariția noului Contract de Munca pe sector de activitate "Sanatate. Activitati sanitar-veterinare" se vor aplica prevederile noului contract daca sunt modificari.

#### ART. 190

Contributiile la fondul de sanatate si cele pentru fondul de asigurari sociale datorate de angajator sunt transferate in sarcina angajatului, fara ca venitul net al vreunui salariat sa poata fi diminuat pe parcursul intregului an 2018. Contributiile datorate de angajat vor fi retinute de catre angajator si virate in bugetele fondurilor sociale.

#### ART. 191

Veniturile nete ale salariatilor la nivel de unitate nu pot fi diminuate sub nici un motiv ca urmare a transferului de contributii de la angajator la angajat si nu vor putea fi sub nivelul veniturilor nete aflate in plata la data de 31.12.2017, pe parcursul intregului an 2018. Prevederile legale mai favorabile se vor aplica de drept salariatilor fara a mai fi necesara renegocierea lor.

#### ART. 192

a) Angajatorul acorda in limita sumelor prevazute in buget alocate cu aceasta destinatie, vouchere de vacanta, in cuantum de 1450 lei pentru un salariat.

b) Angajatorul stabileste cand acorda vouchere de vacanta, de comun acord cu organizatia sindicala sau cu reprezentantul salariatilor, dupa caz.

ART. 193

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Munca Hunedoara – Deva.

**SANATORIUL DE PNEUMOFIZIOLOGIE GEOAGIU:**

**MANAGER(cu delegare de atributii) , PLESA POPESCU LETITIA MIRELA**

**DIRECTOR FINANCIAR CONTABIL, ANDRAS AMALIA LUMINITA**

**DIRECTOR MEDICAL (interimar), STOICOI MARIANA**

**CONSILIER JURIDIC, SUCIU ALINA**



*Handwritten signature in blue ink, likely belonging to Stoiciu Mariana.*

**SINDICATUL SANITAS GEOAGIU :**

**PRESEDINTE , INDREIU ELENA CORINA**

**PRIMVICEPRESEDINTE , ULICAN ANAMARIA**

**VICEPRESEDINTE, DAIONI SANDA**

**MEMBRU CONSILIU, GIURGIU MARISCA**

*Handwritten signature in blue ink, likely belonging to Indreiu Elena Corina.*

*Handwritten signature in blue ink, likely belonging to Ulican Anamaria.*

*Handwritten signature in blue ink, likely belonging to Daioni Sanda.*





## ANEXA 1

### Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unității al Ministerului Sănătății în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

2. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției vor fi conciliate în prezența reprezentantului Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, cu participarea împuterniciților abilitați ai patronatului și ai sindicatului.

b) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și a neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.



## ANEXA 2

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

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizației sindicale semnatară și 3 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatară în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara.

2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.

3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

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



## CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

### A. Părțile contractului:

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

și salariatul/salariața - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ...., nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data de ....., am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții, asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

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

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

D. Locul de muncă

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

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor în România.

F. Atribuțiile postului

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

F<sup>1</sup>. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

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

H. Durata muncii:

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

a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal);

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

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

a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte);

b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

#### I. Concediul

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

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

#### J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri .....

b) indemnizații .....

b^1) prestații suplimentare în bani .....

b^2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....

c) alte adaosuri .....

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

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt .....

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

a) echipament individual de protecție .....

b) echipament individual de lucru .....

c) materiale igienico-sanitare .....

d) alimentație de protecție .....

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

#### L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Codului muncii sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

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

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

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

a<sup>1</sup>) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

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

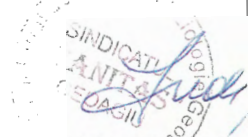
c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate;

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

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003, republicată și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. .... /.....



la Inspectoratul Teritorial de Muncă ...../Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

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

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

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

Angajator,

Salariat,

.....

.....

Semnătura .....

Data .....

Reprezentant legal,

.....

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

Angajator,

.....



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

**A. Reducerea timpului normal de lucru**

1. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități: 6 ore/zi.

2. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.

3. 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.**

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

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

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

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

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

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

7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

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

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

11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană.



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

## CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
  - a) dezinsecție, dezinsecție, deratizare;
  - b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase
  - c) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
2. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
3. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.
4. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

## CAPITOLUL 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru

1. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
2. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice
3. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

## CAPITOLUL 3

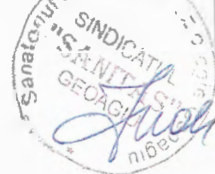
Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.

## CAPITOLUL 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru

Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.



## CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.

## CAPITOLUL 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care își desfășoară activitatea în:

- a) unități nucleare de categoria I de risc radiologic;
- b) unități nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

## CAPITOLUL 7

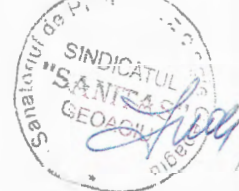
Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

Personalul care își desfășoară activitatea în:

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

### NOTĂ:

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



## Spor de vechime în muncă

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

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

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

- gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;
- gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;
- gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;
- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;
- gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.

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

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

ANEXA 7



Echipamentul de protecție

- încălțăminte - 4/an;
- pantaloni - 5/an;
- fuste - 5/an;
- bluze - 5/an;
- halate de molton - sistem pavilionar;
- halate doc - 2/an;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- mănuși electroizolante - 1/an;
- calote - 3/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.

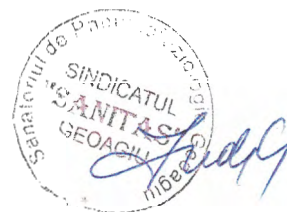
b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

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

ANEXA 8



## Hărțuirea sexuală



1. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

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

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

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

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

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

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

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

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

Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

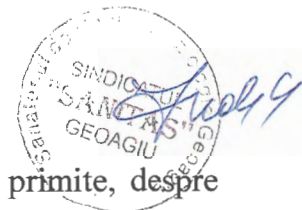
8. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

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

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

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

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



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

## ANEXA 9

### Procedura cercetării disciplinare prealabile

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.

Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.

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.

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 este.

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

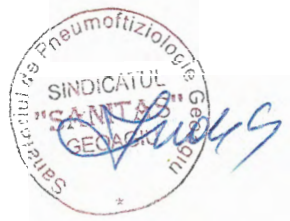
14. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

ANEXA 10



**SPORURI ACORDATE IN CONFORMITATE CU LEGEA CADRU  
NR. 153/2017 SI REGULAMENTUL DE SPORURI HG NR.153/2018**

**SPOR PENTRU CONDITII DEOSEBIT DE PERICULOASE  
55% INTREG PERSONALUL DIN UNITATE  
50% COMITETUL DIRECTOR  
SPOR TURE  
15% PERSONALUL CARE LUCREAZA IN 3 TURE**



## **REGULAMENT DE GESTIONARE A CONTULUI UNIC LA NIVEL DE UNITATE COLECTAT DE LA NEMEMBRII DE SINDICAT**

In temeiul art. 9 alin. 2 din CCM, Comisia de negociere a Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate: Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu – Sindicatul Sanitas Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu

### **EMITE URMATORUL REGULAMENT:**

Art. 1. Contul bancar unic este deschis la Banca Transilvania Orastie in care sunt colectate sumele retinute lunar de la salariatii nemembrii de sindicat, beneficiari ai Contractului Colectiv de Munca.

Art. 2. Unitatea se obliga sa emita si sa transmita lunar listing cu salariatii de la care s-au retinut si virat sumele incasate, iar Sindicatul se obliga sa tina evidenta acestor sume.

Art. 3. Nemembrilor de sindicat li-i se retine 0,5 % din salariul de baza, cu acordul scris al acestora si se vireaza in contul unic, nu este deductibil din impozit.

Art. 4. Partea care conduce evidenta contabila a contului beneficiaza de un procent de 10 % din suma incasata pentru administrarea fondului.

Art. 5. Sumele colectate vor fi folosite pentru:

- Negocierea si urmarirea aplicarii Contractului de Munca la nivel de unitate;
- Achizitionarea de material necesar negocierii si popularizarii Contractului Colectiv de Munca;
- Acoperirea costurilor de participare la seminarii educationale in domeniul negocierilor, cursuri de perfectionare si instruire a personalului medical si nemedical;
- Orice alte cheltuieli legate de Contractul Colectiv de Munca la nivel de unitate.

Art. 6. In conditiile in care, la nivel de federatii patronale sau sindicale se vor solicita cote parti din sumele incasate, partea care gestioneaza contul se obliga sa efectueze viramente catre acestea.

Art. 7. Orice alte cheltuieli vor fi aprobate de comisia paritara.

Art. 8. Comisia de revizie si control financiar a detinatorului contului va efectua membrilor comisiei paritare rapoarte trimestriale. Comisia paritara are dreptul de a efectua propriile controale asupra fondului.

Art. 9. Incalcarea dispozitiilor prezentului regulament atrage raspunderea juridica potrivit legislatiei in vigoare.

Art. 10. Prezentul regulament intra in vigoare la data inregistrarii Contractului Colectiv de Munca si face parte integranta din acesta.

Art. 11. Orice modificare sau completare a prezentului regulament va fi facuta cu acordul partilor.

MANAGER( cu delegare de atributii),

PLESA POPESCU LETITIA MIRELA



PRESEDINTE SINDICAT

INDREIU ELENA CORINA





CONSILIUL JUDETEAN HUNEDOARA  
**SANATORIUL DE PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU**  
Str.Sanatoriului, Nr.8, Oras Geoagiu, Jud.Hunedoara, 335400,  
CUI 5069258, Tel: 0254248884, Fax: 0254248968  
[www.sanatoriulgeoagiu.ro](http://www.sanatoriulgeoagiu.ro), e-mail: [info@sanatoriulgeoagiu.ro](mailto:info@sanatoriulgeoagiu.ro)



Nr. 620 / 01.02.2018

### CONVOCATOR

In temeiul dispozitiilor art. 129 din Legea 62/2011 privind Contractul Colectiv de Munca, reprezentantii Sindicatului Sanitas al SANATORIULUI DE PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU sunt invitati sa se prezinte in ziua de 07.03.2018, ora 13,00, la sediul nostru in sala de consiliu, in vederea comunicarii informatiilor pe care angajatorul le pune la dispozitia sindicatului si a datei la care urmeaza a indeplini aceasta obligatie, precum si a stabilirii locului si calendarul reuniunilor pentru negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate, pe anul 2018.

Se va afisa prezentul convocator la avizier.

MANAGER (cu delegare de atributii),

PLESA POPESCU LETITIA MIRELA





CONSILIUL JUDETEAN HUNEDOARA  
**SANATORIUL DE PNEUMOPTIZIOLOGIE GEOAGIU**  
Str.Sanatoriului, Nr.8, Oras Geoagiu, Jud.Hunedoara, 335400,  
CUI 5069258, Tel: 0254248884, Fax: 0254248968  
[www.sanatoriulgeoagiu.ro](http://www.sanatoriulgeoagiu.ro), e-mail: [info@sanatoriulgeoagiu.ro](mailto:info@sanatoriulgeoagiu.ro)



NR. 1188 / 26.02.2018

## IN ATENTIA SALARIATILOR

### SANATORIUL DE PNEUMOPTIZIOLOGIE GEOAGIU

In data de 07.03.2018 incep negocierile cu Sindicatul Sanitas Geoagiu pentru incheierea **CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA** la nivelul unitatii, pe anul 2018, conform Legii 62/ 2011.

Comisia de negociere:

Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu

MANAGER( cu delegare de atributii), PLESA POPESCU LETITIA MIRELA

DIR. FIN. CONTABIL, ANDRAS AMALIA LUMINITA

DIR. MEDICAL( interimar), STOICOI MARIANA

CONSILIER JURIDIC, SUCIU ALINA

Sindicatul Sanitas Geoagiu

PRESEDINTE, INDREIU ELENA CORINA

PRIMVICEPRESEDINTE, ULICAN ANAMARIA

VICEPRESEDINTE, DAIONI SANDA

MEMBRU CONSILIU, GIURGIU MARISCA

MANAGER( cu delegare de atributii),

PLESA POPESCU LETITIA MIRELA





CONSILIUL JUDETEAN HUNEDOARA  
**SANATORIUL DE PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU**  
Str.Sanatoriului, Nr.8, Oras Geoagiu, Jud.Hunedoara, 335400,  
CUI 5069258, Tel: 0254248884, Fax: 0254248968  
[www.sanatoriulgeoagiu.ro](http://www.sanatoriulgeoagiu.ro), e-mail: [info@sanatoriulgeoagiu.ro](mailto:info@sanatoriulgeoagiu.ro)



NR. 1211/ 28.02.2018

## IMPUTERNICIRE

Comitetul Director al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu, imputerniceste pe:

**PLESA POPESCU LETITIA MIRELA**

avand functia de manager (cu delegare de atributii) al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu, sa reprezinte unitatea la negocierile cu Sindicatul Sanitas pentru incheierea Contractului de Munca pe anul 2018, precum si la semnarea Contractului de Munca negociat.

Dir. Fin. Contabil, Ec. ANDRAS AMALIA LUMINITA

Dir. Medical (interimar), Dr. STOICOI MARIANA



SINDICATUL SANITAS GEOAGIU  
SANATORIUL DE PNEUMOTIZIOLOGIE GEOAGIU  
Loc.Geoagiu, str. Sanatoriului, nr. 8, jud. Hunedoara  
e-mail: [sanitasgeoagiu@gmail.com](mailto:sanitasgeoagiu@gmail.com), tel. 0758044915

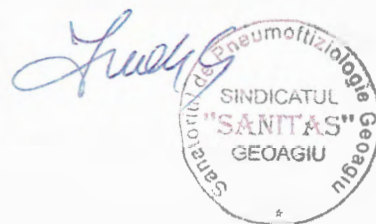
Nr.7 / 01.03.2018

CATRE CONDUCEREA  
SANATORIULUI DE PNEUMOTIZIOLOGIE GEOAGIU

Prin prezenta va aducem la cunostinta componenta Comisiei de negociere a Contractului Colectiv de Munca pe anul 2018, stabilita in sedinta Biroului executiv al Sindicatului Sanitas Geoagiu din data de 22.02.2018.

1. INDREIU ELENA CORINA – PRESEDINTE
2. ULICAN ANAMARIA – PRIMVICEPRESEDINTE
3. DAIONI SANDA – VICEPRESEDINTE
4. GIURGIU MARISCA – MEMBRU CONSILIU

PRESEDINTE,  
INDREIU ELENA CORINA



SINDICATUL SANITAS GEOAGIU  
SANATORIUL DE PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU  
Loc.Geoagiu, str. Sanatoriului, nr. 8, jud. Hunedoara  
e-mail: [sanitasgeoagiu@gmail.com](mailto:sanitasgeoagiu@gmail.com), tel. 0758044915

Nr.8 / 01.03.2018

### IMPUTERNICIRE

Sindicatul Sanitas al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu, organizatie sindicala reprezentativa la nivelul unitatii potrivit sentintei civile nr.8/St/2015 a Judecatoriei Orastie, in dosarul nr. 1591/272/2015, imputerniceste pe:

INDREIU ELENA CORINA

avand functia de presedinte al sindicatului sa reprezinte salariatii la negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivelul unitatii, precum si la semnarea Contractului Colectiv de Munca negociat.

PRIMVICEPESEDINTE,

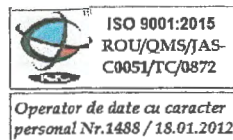
ULICAN ANAMARIA



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Anamaria Ulican".



CONSILIUL JUDEȚEAN HUNEDOARA  
**SANATORIUL DE PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU**  
Str.Sanatoriului, Nr.8, Oras Geoagiu, Jud.Hunedoara, 335400,  
CUI 5069258, Tel: 0254248884, Fax: 0254248968  
[www.sanatoriulgeoagiu.ro](http://www.sanatoriulgeoagiu.ro), e-mail: [info@sanatoriulgeoagiu.ro](mailto:info@sanatoriulgeoagiu.ro)



NR. 1439 / 05.03.2018

### CATRE SINDICATUL SANITAS GEOAGIU

Prin prezenta va aducem la cunostinta componenta Comisiei de negociere a Contractului Colectiv de Munca pe anul 2018, stabilita in sedinta Comitetului Director din data de 02.03.2018.

1. PLESA POPESCU LETITIA MIRELA - MANAGER (cu delegare de atributii)
2. ANDRAS AMALIA LUMINITA – DIRECTOR FINANCIAR- CONTABIL
3. STOICOI MARIANA – DIRECTOR MEDICAL (interimar)
4. SUCIU ALINA – CONSILIER JURIDIC

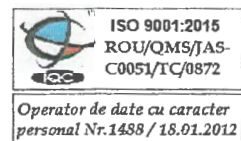
MANAGER (cu delegare de atributii),

PLESA POPESCU LETITIA MIRELA





CONSILIUL JUDETEAN HUNEDOARA  
**SANATORIUL DE PNEUMOFTIZIOLOGIE GEOAGIU**  
Str.Sanatoriului, Nr.8, Oras Geoagiu, Jud.Hunedoara, 335400,  
CUI 5069258, Tel: 0254248884, Fax: 0254248968  
[www.sanatoriulgeoagiu.ro](http://www.sanatoriulgeoagiu.ro), e-mail: [info@sanatoriulgeoagiu.ro](mailto:info@sanatoriulgeoagiu.ro)



NR. 1504 / 07.03.2018

## PROCES VERBAL

Incheiat azi 07.03.2018, ora 13,00, cu ocazia inceperii negocierilor in vederea incheierii Contractului Colectiv de Munca al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu pe o perioada de 12 luni, in temeiul Legii 62/2011- legea dialogului social.

La sedinta participa membrii comisiei de negociere din partea unitatii:

1. Manager (cu delegare de atributii), PLESA POPESCU LETITIA MIRELA
2. Director financiar-contabil, ANDRAS AMALIA LUMINITA
3. Director medical (interimar), STOICOI MARIANA
4. Consilier juridic, SUCIU ALINA

si a sindicatului:

1. Presedinte, INDREIU ELENA CORINA
2. Pimvicepresedinte, ULICAN ANAMARIA
3. Vicepresedinte, DAIONI SANDA
4. Membru Consiliu Sindical, GIURGIU MARISCA

Comisiile de negociere au fost comunicate prin adresa nr. 1439/5.03.2018 din partea angajatorului si adresa nr. 7/ 1.03.2018 din partea sindicatului. Persoanele mandatate sa semneze Contractul Colectiv de Munca sunt: managerul unitatii Plesa Popescu Letitia Mirela in baza imputernicirii nr. 1211 din 28.02.2018 si presedinta sindicatului Indreiu Elena Corina in baza imputernicirii nr. 8 din 01.03.2018.

Durata maxima a negocierilor convenita de parti este de 60 de zile calendaristice de la data demararii acestora, respectiv data de 07.03.2018.

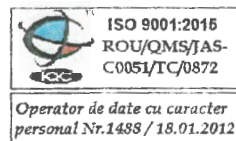
Reuniunile vor avea loc la sediul angajatorului din Sanatoriul de Pneumoftiziologie, sala de consiliu dupa cum urmeaza: 20.03.2018 – ora 13,00; 23.04.2018- ora 14,00 si 24.04.2018- ora 13,00.

D-na Indreiu prezinta sentinta civila nr. 8/St/2015 a judecatoriei Orastie, in dosarul 1591/272/2015 prin care s-a obtinut reprezentativitatea Sindicatului Sanitas Geoagiu la nivelul unitatii Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu.

Se mentioneaza ca toti angajatii au fost instiintati de inceperea negocierilor prin convocatorul nr. 620 din 01.02.2018 si prin anuntul nr. 1188 din 26.02.2018 afisate la avizierul unitatii.



CONSILIUL JUDETEAN HUNEDOARA  
**SANATORIUL DE PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU**  
Str.Sanatoriului, Nr.8, Oras Geoagiu, Jud.Hunedoara, 335400,  
CUI 5069258, Tel: 0254248884, Fax: 0254248968  
[www.sanatoriulgeoagiu.ro](http://www.sanatoriulgeoagiu.ro), e-mail: [info@sanatoriulgeoagiu.ro](mailto:info@sanatoriulgeoagiu.ro)



D-na manager Plesa Popescu comunica Sindicatului ca va pune la dispozitia acestuia pana in data de 20.03.2018 informatiile privind situatia economico-financiara la zi si a locurilor de munca.

Partile de comun acord convin ca punct de referinta a procedurii de negociere prevederile Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate 2016-2017, inregistrat la ITM Hunedoara cu nr.5177/33/13.03.2017.

Sunt supuse dezbaterii:

Art. 9 si se modifica alin.(2) astfel:

(2) In contractul colectiv de munca incheiat la nivel de unitate de catre sindicate in numele salariatilor, partile contractante vor conveni, printr-o clauza expresa, ca salariatii asupra carora se intind efectele contractului colectiv de munca negociat, altii decat membrii de sindicat, sa plateasca o contributie pentru desfasurarea negocierilor colective de 0,5% din salariul de incadrare, cu acordul scris al acestora. Aceasta contributie urmeaza a forma un fond separat utilizat pentru pregatirea si desfasurarea negocierilor colective, dialogului social, precum si in alte scopuri stabilite prin acordul partilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere intre angajator si sindicat.

Art. 21 si se modifica alin. (1) astfel:

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

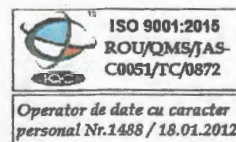
- a) 60 de zile - daca au mai lucrat in profesie
- b) 90 de zile - debut in profesie
- c) 60 de zile - pentru personalul angajat in unitate ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere
- d) 120 de zile -- pentru personalul provenit din alta unitate ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere.

Art. 42 si se modifica alin. (1) si alin (2) astfel:

(1)Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul partilor in cazul concediilor fara plata, pentru studii sau pentru interese personale dupa cum urmeaza:



CONSILIUL JUDETEAN HUNEDOARA  
**SANATORIUL DE PNEUMOTIZIOLOGIE GEOAGIU**  
Str.Sanatoriului, Nr.8, Oras Geoagiu, Jud.Hunedoara, 335400,  
CUI 5069258, Tel: 0254248884, Fax: 0254248968  
[www.sanatoriulgeoagiu.ro](http://www.sanatoriulgeoagiu.ro), e-mail: [info@sanatoriulgeoagiu.ro](mailto:info@sanatoriulgeoagiu.ro)



- (a) pana la 45 de zile calendaristice pe an pentru situatii personale;
- (b) pana la 90 de zile calendaristice pe an pentru studiu;
- (c) pana la 12 luni la doi ani, pentru angajare in strainatate.

(2) In toate cazurile mentionate mai sus se va solicita anterior cererii de concediu fara plata, avizul asistentului sef, medicului sef sectie, directorului medical, managerului si sindicatului pentru sectorul medical, iar pentru administrativ este necesar avizul conducatorilor locurilor de munca, al managerului si sindicatului.

Art. 130, alin. 1 se modifica si va avea urmatorul continut:

(1) Salariatii au dreptul la zile libere platite, pentru evenimente deosebite in familie, dupa cum urmeaza:

- a) casatoria salariatului – 5 zile;
- b) nasterea – 5 zile plus 10 zile daca tatal a obtinut atestatul de absolvire a unui curs de puericultura;
- c) casatoria unui copil - 3 zile
- d) decesul sotului/ sotiei, copilului, socrilor, parintilor, fratilor, surorilor, bunicilor – 5 zile.

Sedinta se incheie.

**SANATORIUL DE PNEUMOTIZIOLOGIE GEOAGIU:**

MANAGER (cu delegare de atributii), PLESA POPESCU LETITIA MIRELA

DIR. FIN. CONTABIL, ANDRAS AMALIA LUMINITA

DIR. MEDICAL (interimar), STOICOI MARIANA

CONSILIER JURIDIC, SUCIU ALINA

**SINDICATUL SANITAS GEOAGIU:**

PRESEDINTE, INDREIU ELENA CORINA

PRIMVICEPRESEDINTE, ULICAN ANAMARIA

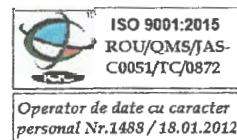
VICEPRESEDINTE, DAIONI SANDA

MEMBRU CONSILIU SINDICAL, GIURGIU MARISCA





CONSILIUL JUDEȚEAN HUNEDOARA  
**SANATORIUL DE PNEUMFTIZIOLOGIE GEOAGIU**  
Str.Sanatoriului, Nr.8, Oras Geoagiu, Jud.Hunedoara, 335400,  
CUI 5069258, Tel: 0254248884, Fax: 0254248968  
[www.sanatoriulgeoagiu.ro](http://www.sanatoriulgeoagiu.ro), e-mail: [info@sanatoriulgeoagiu.ro](mailto:info@sanatoriulgeoagiu.ro)



NR. 1745 / 20.03.2018

## PROCES VERBAL

Incheiat azi 20.03.2018, ora 13,00 cu ocazia continuarii negocierii Contractului de Munca la nivelul Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu.

Sunt supuse dezbaterii:

Anexa nr.1, anexa nr.2, anexa nr.3, anexa nr. 4, anexa 5, anexa 6, anexa 7, anexa 8, anexa 9, care raman nemodificate;

Art. 118 – La zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza se adauga un aliniat nou: Vinerea Mare, ultima zi de vineri dinaintea Pastelui;

Art. 19 alin. 12 se modifica conform art. 1 pct.3 din OUG nr. 53/2017 si va avea urmatorul continut:

(12) Crică modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin.(10) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractual colectiv de munca aplicabil.

Art.50 alin.g) se modifica si va avea urmatorul continut: pe durata efectuării concediului de odihna si alin. h) pe perioada concediului fara plata acordat in conditiile prezentului contract colectiv de munca.

Art. 111 se modifica conform art.1 pct.4 din OUG nr.53/2017 si va avea urmatorul continut:

Angajatorul are obligatia de a tine la locul de munca evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orei de incepere si a celei de sfarsit al programului de lucru si de a supune controlului inspectorilor de munca aceasta evidenta, ori de cate ori se solicita acest lucru.

Art. 124 alin. 1 va avea urmatorul continut: durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.

Art. 140 se modifica conform Legii 153/2017 si va avea urmatorul continut:

(1) Angajatorul acorda obligatoriu, lunar indemnizatie de hrana reprezentand a 12-a parte din doua salarii de baza minime brute pe tara garantate in plata.

(2) Indemnizatia de hrana prevazuta la alin. (1) se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat in luna anterioara.



CONSILIUL JUDETEAN HUNEDOARA  
**SANATORIUL DE PNEUMOPTIZIOLOGIE GEOAGIU**  
Str.Sanatoriului, Nr.8, Oras Geoagiu, Jud.Hunedoara, 335400,  
CUI 5069258, Tel: 0254248884, Fax: 0254248968  
[www.sanatoriulgeoagiu.ro](http://www.sanatoriulgeoagiu.ro), e-mail: [info@sanatoriulgeoagiu.ro](mailto:info@sanatoriulgeoagiu.ro)



(3) Indemnizatia de hrana acordata potrivit alin.(1) nu va fi inclusa in anul 2018 la stabilirea limitei de sporuri prevazuta la art. 25 alin.2 din Legea 153/2017.

Se introduc doua articole noi in baza OUG nr. 82/2017 publicata in Monitorul Oficial al Romaniei nr. 902/16 noiembrie 2017:

Art. 190 Contributiile la fondul de sanatate si cele pentru fondul de asigurari sociale datorate de angajator sunt transferate in sarcina angajatului, fara ca venitul net al vreunui salariat sa poata fi diminuat pe parcursul intregului an 2018. Contributiile datorate de angajat vor fi retinute de catre angajator si virate in bugetele fondurilor sociale .

Art. 191 Veniturile nete ale salariatilor la nivel de unitate nu pot fi diminuate sub nici un motiv ca urmare a transferului de contributii de la angajator la angajat si nu vor putea fi sub nivelul veniturilor nete aflate in plata la data de 31.12.2017, pe parcursul intregului an 2018. Prevederile legale mai favorabile se vor aplica de drept salariatilor fara a mai fi necesara renegocierea lor.

Se introduce un nou articol in baza OUG nr. 46/2017- modificarea si completarea OUG nr.8/ 2009:

Art. 192 a) Angajatorul acorda in limita sumelor prevazute in buget alocate cu aceasta destinatie, vouchere de vacanta, in quantum de 1450 lei pentru un salariat.

b) Angajatorul stabileste cand acorda vouchere de vacanta , de comun acord cu organizatia sindicala sau cu reprezentantul salariatilor, dupa caz.

Sedinta se incheie.

**SANATORIUL DE PNEUMOPTIZIOLOGIE GEOAGIU:**

MANAGER(cu delegare de atributii), PLESA POPESCU LETITIA MIRELA

DIR. FINANCIAR CONTABIL, ANDRAS AMALIA LUMINITA

CONSILIER JURIDIC, SUCIU ALINA

**SINDICATUL SANITAS GEOAGIU:**

PRESEDINTE, INDREIU ELENA CORINA

PRIMVICEPRESEDINTE, ULICAN ANAMARIA

VICEPRESEDINTE, DAIONI SANDA

MEMBRU CONSILIU, GIURGIU MARISCA





CONSILIUL JUDETEAN HUNEDOARA  
**SANATORIUL DE PNEUMOFTIZIOLOGIE GEOAGIU**  
Str.Sanatoriului, Nr.8, Oras Geoagiu, Jud.Hunedoara, 335400,  
CUI 5069258, Tel: 0254248884, Fax: 0254248968  
[www.sanatoriulgeoagiu.ro](http://www.sanatoriulgeoagiu.ro), e-mail: [info@sanatoriulgeoagiu.ro](mailto:info@sanatoriulgeoagiu.ro)



NR. 2382 / 23.04.2018

## PROCES VERBAL

Incheiat azi 23.04.2018, ora 14,00 cu ocazia continuarii negocierii Contractului Colectiv de Munca la nivelul Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu.

Se discuta Anexa 10: in conformitate cu Legea-cadru nr. 153/2017, incepand cu data de 1 martie 2018, pentru personalul prevazut in anexa nr.II, cuantumul sporurilor pentru conditii de munca se determina conform Regulamentului-cadru de acordare a sporurilor. In baza HG 153/2018, anexa nr.2, punctual A), aliniatul 10, se acorda spor de la 55% pana la 85% din salariul de baza pentru personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in unitati de pneumoftiziologie ( spitale si sanatorii). Pentru categoriile de personal care nu intra sub incidenta Regulamentului cadru cuantumul sporului se determina conform art. 38, alin.(3),lit.a) din legea cadru si conform HG nr.917/2017( in vigoare de la data de 1 ianuarie 2018). Avand in vedere incadrarea in procentul de 30% prevazut la art. 25 din Legea-cadru, comunicat de Consiliul Judetean Hunedoara prin adresa nr.5595/12.04.2018, se stabileste acordarea sporului pentru conditii deosebit de periculoase in procent de 55% pentru intreg personalul din unitate, iar pentru Comitetul director sporul de 50%. Pentru personalul care lucreaza in 3 ture se acorda sporul de 15%. In cazul unor modificari legislative referitoare la acordarea sporului pentru conditii deosebit de periculoase acesta se va renegocia.

Anexa 11 art.3 se modifica si va avea urmatorul continut: nemembrilor de sindicat li-i se retine 0.5% din salariul de incadrare, cu acordul scris al acestora.

Sedinta se incheie.

### SANATORIUL DE PNEUMOFTIZIOLOGIE GEOAGIU:

MANAGER(cu delegare de atributii), PLESA POPESCU LETITIA MIRELA

DIR. MEDICAL(interimar), STOICOI MARIANA

DIR. FINANCIAR CONTABIL, ANDRAS AMALIA LUMINITA

CONSILIER JURIDIC, SUCIU ALINA

### SINDICATUL SANITAS GEOAGIU:

PRESEDINTE, INDREIU ELENA CORINA

PRIMVICEPRESEDINTE, ULICAN ANAMARIA

VICEPRESEDINTE, DAIONI SANDA

MEMBRU CONSILIU, GIURGIU MARISCA





CONSILIUL JUDETEAN HUNEDOARA  
**SANATORIUL DE PNEUMOPTIZIOLOGIE GEOAGIU**  
Str.Sanatoriului, Nr.8, Oras Geoagiu, Jud.Hunedoara, 335400,  
CUI 5069258, Tel: 0254248884, Fax: 0254248968  
[www.sanatoriulgeoagiu.ro](http://www.sanatoriulgeoagiu.ro), e-mail: [info@sanatoriulgeoagiu.ro](mailto:info@sanatoriulgeoagiu.ro)



NR.2415/ 24.04.2018

### PROCES VERBAL

Intocmit azi 24.04.2018, ora 13,00 la sedinta de incheiere a negocierii Contractului Colectiv de Munca la nivelul Sanatoriului de Pneumoftizilogie Geoagiu pe o durata de 12 luni.

In urma negocierii s-a convenit la acceptarea Contractului Colectiv de Munca si a anexelor 1 – 11.

Prezentul contract s-a intocmit in 3 exemplare, aplicandu-se de la data inregistrarii la ITM Hunedoara – Deva.

Sedinta se incheie.

#### SANATORIUL DE PNEUMOPTIZIOLOGIE:

MANAGER ( cu delegare de atributii ), PLESA POPESCU LETITIA MIRELA  
DIR. FIN. CONTABIL, ANDRAS AMALIA LUMINITA  
DIR. MEDICAL ( interimar), STOICOI MARIANA  
CONSILIER JURIDIC, SUCIU ALINA



#### SINDICATUL SANITAS GEOAGIU:

PRESEDINTE, INDREIU ELENA CORINA  
PRIMVICEPRESEDINTE, ULICAN ANAMARA  
VICEPRESEDINTE, DAIONI SANDA  
MEMBRU CONSILIU, GIURGIU MARISCA



ROMÂNIA  
Judecătoria Orăştie, Judeţul Hunedoara  
Municipiul Orăştie, str. Gheorghe Bariţiu, nr.10  
Cod poştal: 335700

Operator de date cu caracter personal nr. 19617

Prezentul document conţine date cu caracter personal aflate sub incidenţa Legii nr. 677/2001  
CIVIL

Dosar nr.751/272/2016

## ÎNCHEIEREA CIVILĂ Nr.2/PJ/St/2016

Camera de Consiliu din 2 iunie 2016

Completul compus din:

PREŞEDINTE - FLOREA NAPOLEON

GREFIER - OLARU RODICA

Pê rol fiind soluţionarea cererii formulate de către Sindicatul SANITAS din cadrul Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu pentru modificări la actele constitutive.

La apelul nominal făcut în şedinţa publică a lipsit împuternicitul sindicatului.

Procedura este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, după care, instanţa constată cauza în stare de judecată şi o reţine în pronunţare.

## JUDECĂTORIA,

Asupra cererii de faţă, constată următoarele:

Prin cererea adresată acestei instanţe, Sindicatul SANITAS prin reprezentantul său, d-na Indreiu Elena Corina – preşedinte, a solicitat încuviinţarea modificării componenţei organelor de conducere a sindicatului conform art.20 din Legea 62/2011, din Statutul Sindicatului SANITAS Geoagiu, în forma adoptată în Conferinţa Generală a Sindicatului din data de 21.04.2016..

La dosar s-au depus Încheierea civilă nr.10/PJ/1999 a Judecătoriei Orăştie f.12, Componenţa Consiliului Sindicatului SANITAS, Încheierea civilă nr.352/03.04.2012 din dosar nr.343/272/2012(f.13), Statutul Sindicatului SANITAS Orăştie(f.14-24), Procesul-verbal încheiat la data de 21.04.2016 cu ocazia Conferinţei Generale a Sindicatului f.4-8), Tabel cu membrii care au participat la Conferinţa Sindicatului din data de 21.04.2016.

Cererea a fost întemeiată în drept.art.20 din Legea nr.62/2011.

Examinând actele dosarului, instanţa constată :

Sindicatul SANITAS din cadrul SANATORIULUI DE PNEUMOPTIZIOLOGIE GEOAGIU a dobândit personalitatea juridică prin încheierea nr.10/PJ/24.06.1999 pronunţată de Judecătoria Orăştie, ulterior în actul constitutiv intervenind modificări fiind încuviinţate şi înregistrate în baza, sentinţei civile nr.352/2012 al Judecătoriei Orăştie.

În şedinţa Conferinţei Generale a acestui sindicat din data de 21 aprilie 2016, s-au aprobat modificările aduse la statutul sindicatului, după cum urmează :

Se va alege noul Birou executiv, pe bază de depuneri de candidatură.

ROMÂNIA  
Judecătoria Orăştie, Judeţul Hunedoara  
Municipiul Orăştie, str. Gheorghe Bariţiu, nr.10  
Cod poştal: 335700

Operator de date cu caracter personal nr. 19617

Prezentul document conţine date cu caracter personal aflate sub incidenţa Legii nr. 677/2001

CIVIL

Dosar nr. 1591/272/2015

### **SENTINŢA CIVILĂ NR. 8/St/2015**

Şedinţa publică din 10 decembrie 2015

Completul compus din:

PREŞEDINTE : Florea Napoleon

GREFIER : Olaru Rodica

S-a luat spre examinare cererea formulată de petent SINDICATUL SANITAS , având ca obiect reprezentativitate sindicat.

La apelul nominal făcut în camera de consiliu se constată lipsa petentului.

Procedura legal îndeplinită fără citare.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de şedinţă, după care, nefiind alte cereri de formulat sau probe de administrat, instanţa constată cererea în stare de judecată şi o reţine spre soluţionare în baza actelor dosarului.

### **JUDECĂTORIA,**

**Deliberând asupra cererii de faţă, constată următoarele aspecte de fapt şi de drept:**

Prin cererea adresată acestei instanţe la data de 25.11.2015 şi înregistrată sub nr. 1591/272/20145 petentul SINDICATUL SANITAS, reprezentat legal prin preşedinte Indreiu Elena Corina, a solicitat ca, prin hotărârea ce se va pronunţa, să se constate reprezentativitatea sindicatului în Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu, conform art. 51 alin. 1, pct. c din Legea nr. 62/2011 (Legea dialogului social).

În fapt, petentul Sindicatul Sanitas are statut legal de organizaţie sindicală, conform Sentinţei civile nr. 10/PJ/24.06.1999 pronunţată de Judecătoria Orăştie.

De asemenea, numărul membrilor de sindicat reprezintă mai mult de jumătate plus unu din numărul total al angajaţilor din cadrul Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu, mai precis 86 din 105, aşa cum rezultă din adeverinţa nr. 3506/09.11.2015 depusă la dosar.

În consecinţă, având în vedere îndeplinirea condiţiilor legale sus menţionate, solicită a se proceda la acordarea reprezentativităţii în condiţiile art. 52 alin. 1, pct. c din Legea nr. 62/2011.

În drept, au fost invocate dispoziţiile legale menţionate în cuprinsul acţiunii.

În probaţiune, au fost depuse la dosar următoarele înscrisuri: sentinţa civilă nr. nr. 10/PJ/1999 de înfiinţare a Sindicatului Sanitas, încheierea civilă nr. 352/2012 privind modificări acte constitutive, declaraţia preşedintelui Sindicatului Sanitas din data de 09.11.2015 privind numărul de membri ai Sindicatului din cadrul Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu, adresa nr. 3506/09.11.2015

privind numărul total al angajaților la Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu, dovada depunerii la ITM -Hunedoara a unei copii a dosarului de reprezentativitate (filele 3-9).

**Din analiza actelor și lucrărilor dosarului instanța reține următoarele:**

Sindicatul sanitas a fost înființat prin Sentința civilă nr. 10/PJ/1999 a Judecătoriei Orăștie, având, așadar, statul legal de sindicat.

Petentul a depus la dosar toate documentele prevăzute de art. 52 pct. c din Legea nr. 62/2011, pentru constatarea reprezentativității sindicatului, dovedind că, din totalul de 105 salariați ai Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu, 86 de salariați sunt membri ai sindicatului petent.

Văzând îndeplinite condițiile prevăzute de art. 51 alin.1, pct. c și ale art. 52 pct.c din Legea nr. 62/2011, instanța va admite cererea și va constata reprezentativitatea sindicatului petent la nivelul unității Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu.

PENTRU ACESTE MOTIVE,  
ÎN NUMELE LEGII  
DISPUNE

Admite cererea introdusă de petenta SINDICATUL SANITAS, cu sediul în Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu, strada Sanatoriului, nr.8, județul Hunedoara, și în consecință :

În baza art.51 alin.1 lit.c și art. 52 pct.c din Legea nr.62/2011 republicată, constată că petenta îndeplinește condițiile de reprezentativitate a dialogului social la nivelul unității Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu.

Cu apel în termen de 30 de zile de la comunicare.

Pronunțată în ședință publică, azi, 10 decembrie 2015.

PREȘEDINTE

☞ Florea Napoleon

GREFIER

☞ Olaru Rodica

Red.F.N.  
Dact.R.O.3 ex.  
14.12. 2015

ROMANIA  
Grafie Judecătoria Orăștie - jud. Hunedoara  
Procuratura Generală a României  
Sediul: 100000 București, Calea Victoriei nr. 111  
Telefon: 021 312 22 22  
Fax: 021 312 22 22  
E-mail: p.g.romania@p.g.romania.ro



Procuratura Generală a României  
e în deținerea actului nr. 10  
160100001411/10.01.2015

**DISPOZIȚIA NR. 401 /2016**

**privind îndreptarea erorii materiale din cuprinsul Dispoziției nr.329/2016  
privind delegarea de atribuții ale funcției publice de manager al Sanatoriului de  
Pneumoftiziologie Geoagiu**

Președintele Consiliului Județean Hunedoara;

Analizând referatul nr.13241/29.09.2016 al Biroului resurse umane, salarizare și gestiunea funcției publice privind îndreptarea erorii materiale din cuprinsul Dispoziției nr.329/2016 privind delegarea de atribuții ale funcției publice de manager al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu;

În temeiul dispozițiilor art.106 alin.1 din Legea administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

**DISPUNE:**

**Art.1** (1) Se îndreaptă eroarea materială produsă în titlul Dispoziției nr.329/2016 privind delegarea de atribuții ale funcției publice de manager al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu, după cum urmează:

“Dispoziția nr.329/2016 privind delegarea de atribuții ale funcției de conducere de manager al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu”

(2) Se îndreaptă eroarea materială produsă în art.1 din Dispoziția nr.329/2016 privind delegarea de atribuții ale funcției publice de manager al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu, în sensul că va avea următorul conținut:

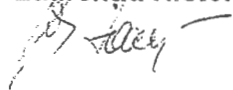
“Începând cu data de 01.09.2016, se delegă atribuțiile funcției de conducere de manager al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu, doamnei Pleșa Popescu Letiția Mirela, angajată în funcția de inginer la Biroul de achizitii, informatică, sănătate și securitatea în muncă și apărare împotriva incendiilor din cadrul Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu”.

**Art.2** Celelalte prevederi ale Dispoziției nr.329/2016 rămân neschimbate

**Art.3** Prezenta va fi dusă la îndeplinire de Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu și va fi comunicată celor interesați de către Serviciul administrație publică locală, relații publice, ATOP din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Hunedoara.

**Art.4** Prezenta poate fi contestată în termenul și condițiile Legii nr.554/2004 contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

PREȘEDINTE,  
Laurențiu Nistor



AVIZAT:  
SECRETAR AL JUDEȚULUI,  
Dumitru Sorin Ștefoni



ROMÂNIA  
JUDEȚUL HUNEDOARA  
CONSILIUL JUDEȚEAN  
PREȘEDINTE

**DISPOZIȚIA NR. 329 /2016**  
**privind delegarea de atribuții ale funcției publice de**  
**manager al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu**

Președintele Consiliului Județean Hunedoara;

Analizând referatul nr.11960/31.08.2016 al Biroului resurse umane, salarizare și gestiunea funcției publice cu privire la necesitatea delegării atribuțiilor funcției publice de conducere de manager al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu;

În conformitate cu prevederile art.40 alin.1 lit.b din Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul dispozițiilor art.106 alin.1 din Legea administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

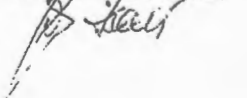
**DISPUNE:**

**Art.1** Începând cu data de 01.09.2016, se deleagă atribuțiile funcției publice de conducere de manager al Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu, doamnei Pleșa Popescu Letiția Mirela, angajată în funcția de inginer la Biroul de achizitii, informatică, sănătate și securitatea în muncă și apărare împotriva incendiilor din cadrul Sanatoriului de Pneumoftiziologie Geoagiu.

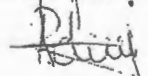
**Art.2** Prezenta va fi dusă la îndeplinire de Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu și va fi comunicată celor interesați de către Serviciului administrație publică locală, relații publice, ATOP din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Hunedoara.

**Art.3** Prezenta poate fi contestată în termenul și condițiile Legii nr.554/2004 contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

**PREȘEDINTE,**  
**Laurențiu Nistor**



**AVIZAT:**  
**SECRETAR AL JUDEȚULUI,**  
**Dumitru Sorin Ștefoni**



Deva, la 31.08.2016