Primit de la Sindicat

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
Centrul Regional de Transfuzie Sanguină GALAȚI
Nr. 512/C
Ziua 28 Luna 12 Anul 2021

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ GALAȚI

Nr.înregistrare 10318/ 24. IUN. 2021

Către: Centrului Regional de Transfuzie Sanguină Galați
Jud. Galați, loc. Galați, str.Regiment 11 Siret, nr.48A

Ref: Contract colectiv de muncă la nivel de unitate

Urmare a cererii nr.10318/23.06.2021 cu privire la solicitarea înregistrării contractului colectiv de muncă încheiat între conducerea Centrului Regional de Transfuzie Sanguină Galați pe de o parte și Sindicatul Sanitas Galați ca organizație reprezentativă la nivelul unității pe de altă parte, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Galați la nr.82 din data de 23.06.2021.

Laurențiu Asaftei

Inspector șef

INSPECȚIA MUNCII INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ GALAȚI 1 ROMANIA

Jenica Sîrbu

Inspector de muncă
Serviciul C.C.M.M.R.M.

Str.Regiment 11 Siret, nr. 46 A, Galați, Galați
Tel.: +4 0236 46 06 29, +4 0236 46 50 75, +4 0236 41 35 91, +4 0236 41 13 57, +4 0236 41 31 99; fax: +4 0236 46 06 29
Email: itmgalati@itmgalati.ro
www.itmgalati.ro

SINDICATUL SANITAS GALAȚI

CONSILIUL JUDEȚEAN

AFILIAT LA FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA

Adresa: Str. Prelungirea Traian nr. 1, Bloc Pescăruş - parter, 800049, GALAŢI

Fax: 0372 008 793 ***Tel.***: 0236 / 460 946 ***Mobil***: 0734 889 251 ***E-mail***: sanitasgl@gmail.com

C.U.I. : 8424869

Sindicatul SANITAS Galați
INTRARE / IESIRE NR. 1020
Anul 2021 luna 06 ziua 23

Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați
Nr. 10318 / 23. IUN. 2021

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ AL JUDEŢULUI GALAŢI

În conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011, vă rugăm să înregistraţi Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate – **Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Galaţi**, localitatea Galaţi, Str. Regiment 11 Siret, nr. 48 A, **CUI 3126543**, cu un număr total de 29 salariaţi.

Anexăm:

- Dovada reprezentativitate;
- Proces - verbal – 3 exemplare.
- Contract colectiv de muncă la nivel de unitate – 3 exemplare.

Cu stimă,

p. PREŞEDINTE,
CARMEN VRABIE - Vicepreşedinte

SINDICATUL SANITAS CONSILIUL JUDEȚEAN GALAȚI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE
PERIOADA 2021 - 2023
CENTRUL REGIONAL DE TRANSFUZIE SANGUINĂ GALAŢI

înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galaţi cu nr. .....

În temeiul Legii nr. 62/2011, a Legii nr. 53/2003 Republicată cu modificările şi completările ulterioare, între:

1. Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Galaţi, în calitate de angajator şi

2. Salariaţii reprezentaţi de **Sindicatul SANITAS Galaţi** potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011R şi a Legii nr. 53/2003 Republicată cu modificările şi completările ulterioare,

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate:

CAPITOLUL I
DISPOZIŢII GENERALE

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

(2) Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical conform convenţiilor internaţionale pe care România le-a ratificat, Constituţiei României şi legislaţiei naţionale, precum şi libertatea de opinie a fiecărui salariat.

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

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

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

(6) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează **Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Galaţi.**

Art. 2. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică şi produc efecte în toate subunităţile, serviciile şi compartimentele **Centrului Regional de Transfuzie Sanguină Galaţi**, indiferent de forma de organizare, de provenienţa capitalului, de modul de finanţare şi de caracterul activităţii.

Art. 3. Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor şi a obligaţiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă;
- măsurile de sănătate şi securitate în muncă;
- salarizarea şi alte drepturi salariale;
- timpul de muncă şi timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor, membri ai organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă şi acordarea de facilităţi acestora;
- formarea şi perfecţionarea profesională;
- drepturile organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;
- obligaţiile salariaţiilor.

Art. 4. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunică în scris celeilalte părţi şi va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) 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.

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

Art. 5. Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la I.T.M. Galaţi.

Art. 6. În cazul în care niciuna din părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate nu denunţă unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungeşte tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislaţiei în vigoare.

Art. 7. (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conţinutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

(3) Părţile recunosc şi aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile şi obligaţiile părţilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 8. (1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

(2) În vederea negocierii şi aplicării prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, salariaţii asupra cărora se întind efectele prezentului contract, alţii decât membrii de sindicat vor contribui lunar cu 0.8% din salariul de bază, cu acordul salariaţilor. Această contribuţie urmează a forma un fond separat utilizat exclusiv pentru pregătirea şi desfăşurarea negocierilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator şi sindicatul reprezentativ din unitate.

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt minime şi obligatorii pentru angajator.

Art. 9. Angajatorul este obligat să asigure afişarea contractului colectiv de muncă şi a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu reprezentanţii sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul acestora.

Art. 10. (1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui comisia paritară la nivel de unitate.

(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei paritare se stabilesc conform Anexei nr. 2.

(3) Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, sunt obligate să consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.

(4) Consultarea şi informarea se vor desfăşura organizat în cadrul comisiei paritare la nivel de unitate.

Art. 11. (1) Declanşarea procedurii prevăzute la art. 10 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

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

Art. 12. (1) Reprezentanţii angajatorului şi cei ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii şi prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizată Comisia paritară la nivel de unitate.

Art. 13. (1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

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

Art. 14. Părţile se obligă, sub sancţiunea nulităţii absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze şi să nu susţină 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, potrivit legii.

Art. 15. Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 Republicată, ale Legii nr. 62/2011 şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

Art. 16. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării lui la I.T.M. Galaţi.

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

(3) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanţă cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel de sector.

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislaţiei în vigoare şi contractului colectiv de muncă la nivel de sector.

(5) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părţile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate potrivit prevederilor legale.

(6) Prezentul contract colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător, în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor.

(7) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi băneşti va fi negociată de părţile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării şi evidenţierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării şi funcţionării unităţii, corelat cu reglementările legale.

CAPITOLUL II
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

II.1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 17. Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

Art. 18. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector şi la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare şi susţinere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puţin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate.

(3) Criteriile de examinare se stabilesc de către angajator cu avizul organizaţiei profesionale corespunzătoare funcţiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului, conform prevederilor legale.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaţilor şi reprezentanţilor sindicatului reprezentativ din unitate semnatar ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 30 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, excepţia cazurilor de forţă majoră definite prin lege.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.

Art. 19. (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumită salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cererea acestora.

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

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

(5) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(6) În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nederminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

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

(8) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(9) Persoana selectată în vederea angajării sau, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puţin următoarele elemente:

a) identitatea părţilor;
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) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;
e) riscurile specifice postului;
f) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;
g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporar, durata acestuia;
h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
i) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;
k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;
m) durata perioadei de probă, după caz;
n) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.

(10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariţiei modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(12) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

(13) În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.

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

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

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurenţă;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidenţialitate.

(16) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştiinţarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 20. (1) Angajarea salariaţilor în unitate se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile unităţii, cu înştiinţarea organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, corelat cu prevederile legale în vigoare.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, 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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere. astfel:

a) medici, farmacişti, biologi, biochimişti, chimişti, profesori CFM, fiziokinetoterapeuţi, asistenţi medicali, dentişti, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
   - 20 de zile - dacă au mai fost angajaţi în altă unitate sanitară;
   - 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
   - 90 de zile - debut în profesie.

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

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

d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie, altele decât medico-sanitare.

e) 5 zile - pentru personalul necalificat.

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

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

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

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

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

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

(2) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.

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

(4) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase cu consultarea organizaţiei sindicale reprezentative din unitate.

(5) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

Art. 22. (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcţii, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. în condiţiile prevăzute de lege.

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

Art. 23 (1) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parţial se face cu prioritate cu salariaţii 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 parţial salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cererea acestora.

Art. 24. Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcţii de către salariaţii unităţii.

Art. 25. Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi conform legii prin contract individual muncă cu consultarea scrisă a organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 26. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj fără acordul scris al reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.

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

(3) În situaţia în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ţinând cont de criteriile stabilite prin art. 127 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 27. Contractul individual de muncă încheiat între angajator şi salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.

II.2. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 28. Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, şi sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în contractele individuale de muncă.

Art. 29. Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi 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 şi săptămânal;
c) la concediu de odihnă anual şi concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
d) la egalitate de şanse şi de tratament;
e) la demnitate în muncă;
f) la securitate şi sănătate în muncă;
g) la acces la formarea profesională;
h) la informare şi consultare;
i) de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) la protecţie în caz de concediere;
k) la negociere colectivă şi individuală;
l) de a participa la acţiuni 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 şi timpul de odihnă;
o) să fie informat despre orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;
p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a şefului direct;
q) să-şi informeze şeful 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 fişa 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 şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât şeful său direct;
t) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;
u) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare;
v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanţele profesionale;
w) dreptul de a sesiza cu buna-credinţă cu privire la orice faptă care presupune o încalcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienţii, eficacităţii, economicităţii şi transparenţei, potrivit legii;
x) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) de a respecta disciplina muncii;
c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;
d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) de a respecta secretul de serviciu;
g) să nu execute nici o sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
h) să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
i) să nu încerce să stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;
j) să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator;
k) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 31. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziţii legale noi sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
e¹) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;
f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiei sindicale reprezentative din unitate, cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate;
g) să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din sănătate pentru constituirea asociaţiei patronale reprezentative;

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

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;
d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;
e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;
f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;
g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;
j) să informeze reprezentanţii organizaţiei sindicale de la nivelul unităţii asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaţilor;
l) să se consulte cu organizaţia sindicală reprezentantivă în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;
m) să se consulte cu organizaţia sindicală reprezentativă şi cu organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea perfecţionării personalului;
n) sa dea curs sesizărilor salariaţilor / organizaţiei sindicale din unitate;
o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă.

II.3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 32. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia 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) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Art. 33. (1) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) angajatorul are obligaţia de a consulta reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu intenţia de detaşare a oricărui salariat, membru de sindicat, în altă unitate;
b) salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;
c) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;
d) pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare;
e) pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;
f) pe perioada detaşării angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea angajatorului care a dispus angajarea.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătăţii, redistribuirea salariaţilor se face numai după consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe perioada delegării:

a) când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului şi în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului;
b) atunci când nu se poate efectua transportul salariatului la noul loc de muncă în sistem "navetă" zilnică, angajatorul va suporta toate cheltuielile de cazare ale salariatului în noua localitate şi cheltuielile de transport către domiciliul salariatului cel puţin o dată pe săptămână;
c) angajatorul va asigura salariatului o indemnizaţie de delegare în conformitate cu dispoziţiile legale.
d) salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt cele mai favorabile;
e) în situaţia în care angajatorul la care este detaşat sau delegat salariatul nu îşi îndeplineşte obligaţiile financiare faţă de acesta, ele vor fi îndeplinite integral de angajatorul care a dispus detaşarea sau delegarea.

Art. 34. Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului.

II.4. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 35. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al unei dintre părţi.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii 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 nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(3¹) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

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

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

(5) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din iniţiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a 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.

(6) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa în scris reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 36. (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul în care salariatul, membru de sindicat, se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, angajatorul are obligaţia de a informa permanent reprezentanţii sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum şi despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

Art. 37. (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;
b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c) carantină;
d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;
e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
f) forţă majoră;
g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;
h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacantate temporar vor fi scoase la concurs cu avizul sindicatului.

(3) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacantate temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

Art. 38. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:

a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 1 an, respectiv 2 ani, 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
c) concediu paternal;
d) concediu pentru formare profesională;
e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
f) participarea la grevă.
g) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern.

(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul organizaţiei sindicale semnatare a 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 iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii;
b) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;
c) în cazul întreruperii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
d) d) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
e) pe durata detaşării.
f) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

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

(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

Art. 40. (1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii unităţii sanitare publice, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcţiei ocupate.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activităţii unităţii din culpa angajatorului, prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii cu salariaţii aflaţi în baza de date a angajatorului.

Art. 41. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează:

a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situaţii personale sau studiu;
b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;
c) pentru alte situaţii, cu avizul organizaţiei sindicale.

(2) În toate cazurile menţionate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Oportunitatea angajărilor pe aceste posturi vacantate se va stabili numai cu avizul organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

II.5. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 42. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;
b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege;

Art. 43. (1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatului; sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încheiat existenţa conform legii;
b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii punere sub interdicţie a salariatului; sau a angajatorului persoană fizică;
c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;
d) ca urmare constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;
f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;
g) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;
i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
j) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

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

Art. 44. (1) Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

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

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

(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul părţilor.

(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

Art. 45. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din iniţiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obţine avizul acesteia.

(4) În cazul în care organizaţia sindicală nu îşi exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relaţiile de muncă, potrivit legii.

Art. 46. Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;
b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

Art. 47. (1) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale va constitui motivul declanşării plângerii penale împotriva angajatorului.

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

Art. 48. (1) Dispunerea măsurii de concediere a unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel, nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizaţiei 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 condiţiile legii.

Art. 49. (1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
b) pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;
c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la un an sau de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârşite de către acel salariat;
h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i) pe perioada concediului fără plată acordat în condiţiile 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 condiţiile legii.

Art. 50. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situaţii:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit 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 sancţiune disciplinară;

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

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

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

Art. 51. (1) Concedierea pentru săvârşirea 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 şi în termenele stabilite de lege şi prezentul contract colectiv de muncă.

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

Art. 52. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 50 lit. (b) şi (c), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 43 al. 1 lit. e), angajatorul are obligaţia 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 situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul Agenţiei Judeţene de Ocupare a Forţei de Muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-şi manifesta expres consimţământul în privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 50 lit. b) salariatul beneficiază de o compensaţie, corelat cu legislaţia în vigoare.

Art. 53. (1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii.

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

Art. 54. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 55. (1) În cazul concedierii colective salariaţii beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceleaşi organizaţii sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care se vor adopta acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda în conformitate cu prevederile legale în vigoare, salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti stabilite de părţile semnatare ale prezentului contract.

(6) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere, angajatorul, cu consultarea organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă cât şi Agenţiei Judeţene de Ocupare a Forţei de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatul din unitate semnatar al prezentului contract colectiv de muncă este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.

(8) În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariaţii concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(9) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (8) nu îşi manifestă expres consimţământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 56. (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetenţelor profesionale sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

Art. 57. Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină 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 şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile art. 64 din Codul Muncii.

Art. 58. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art. 59. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art. 60. În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 61 (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanţa va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situaţia anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii judecătoreşti.

Art. 62. (1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă 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 părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

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

(6) Perioada de preaviz în astfel de situaţii este stabilită de persoana care demisionează, dar nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare. Această perioadă va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie.

(7) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceloraşi criterii ca şi în cazul ocupării posturilor vacante.

(8) În situaţia în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 5 – 20 zile lucrătoare, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere faţă de fostul salariat.

(9) În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător. Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunţării totale sau parţiale de către angajator la termenul de preaviz.

(10) Salariatul poate demisiona şi fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art. 63. (1) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, potrivit legii, angajatorul, semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minim 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat şi care este reprezentat de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menţinerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unităţi situate în aceeaşi localitate sau în acelaşi judeţ.

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislaţia în vigoare pentru funcţia şi gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanţare.

CAPITOLUL III
CONDIŢII PRIVIND SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 64. (1) Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, la nivelul unităţii se va organiza Comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

(3) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătăţii şi securităţii în muncă.

(4) În stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă a lucrătorilor, precum şi ameliorarea condiţiilor de muncă;
b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea organizaţiei semnatare a prezentului contract;
c) părţile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condiţii corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor şi a documentelor specifice muncii, potrivit legii.

(5) Părţile sunt de acord că nici o măsură de protecţie a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod consecvent de către salariaţi.

Art. 65. (1) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă şi activităţi prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele şi/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauţiunilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 916/2006 cu modificările şi completările ulterioare.

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

(3) Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Art. 66. Măsurile specifice de securitate şi sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unităţii vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art. 67. (1) În cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine 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 priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;
e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;
f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
g) planificarea prevenirii;
h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare; furnizarea de instrucţiuni corespunzătoare lucrătorilor.

(3) Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajaţilor;
b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;
c) măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
d) dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

Art. 68. (1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

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

(3) Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

Art. 69. (1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea salariaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

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

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

(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

(5) Fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea în conformitatea cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Art. 70. (1) Angajatorul se obligă să asigure echipamentele de protecţie (conform H.G. nr. 1048/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate) şi de lucru, precum şi materialele igienico-sanitare în cantitatea şi la calitatea necesară asigurării unei asistenţe medicale corespunzătoare şi unei protecţii complete a salariatului.

(2) Neasigurarea echipamentelor de protecţie şi lucru conform alineatului (1) exonerează salariatul de obligativitatea efectuării tehnicii sau tehnicilor pentru care respectivele materiale sunt necesare.

(3) Neasigurarea materialelor igienico-sanitare conform alineatului (1) obligă partea patronală să-şi asume toate consecinţele negative şi exonerează salariatul de răspunderea ce ar putea fi determinată de această lipsă.

(4) În bugetul unităţii vor fi incluse cheltuielile pentru realizarea măsurilor ce se impun în domeniile: securitate, tehnică, ventilaţie, dotare cu echipament de protecţie, materiale igienico-sanitare, instruire, alimentaţie de protecţie, cercetare-proiectare în domeniul securităţii muncii.

(5) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă / responsabilul cu protecţia muncii numit de angajator va urmări continuu constituirea, repartizarea şi utilizarea fondurilor necesare realizării prevederilor alineatului (1).

(6) Salariaţii nu vor fi implicaţi în suportarea costului financiar al măsurilor referitoare la securitatea, igiena şi sănătatea lor, în procesul de muncă. Cu excepţia situaţiilor de recuperare unor pagube produse din vina salariatului, în condiţiile legii.

Art. 71. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Art. 72. Angajatorul are obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 73. (1) Organizarea activităţii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, precizarea atribuţiilor şi răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi este atribuţie exclusiv în competenţa celui care angajează.

Art. 74. (1) Normativele de personal şi fişa postului fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părţile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în unitate.

Art. 75. (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

Art. 76. În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatului.

Art. 77 (1) Stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru condiţii de muncă precum şi condiţiile de acordare a acestora, sunt cele prevăzute prin acte normative.

(2) Stabilirea cuantumului la acordarea sporurilor pe locuri de muncă se face prin negociere între părţile semnatare ale prezentului contract, corelat cu prevederile legale în vigoare.

Art. 78. (1) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile anexei.

(2) Echipamentul de protecţie şi materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, potrivit H.G. nr.1048/2006, în cantitatea şi de calitatea necesare asigurării unei asistenţe medicale corespunzătoare, potrivit anexei.

(3) Concediile suplimentare de odihnă, stabilite de comun acord între reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi cei ai organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanitar, se acordă potrivit prevederilor anexei.

Art. 79. (1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puţin o dată pe an, examinarea medicală gratuită şi completă a salariaţilor, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

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

(3) Examenele medicale periodice, precum şi alte prestaţii medico-sanitare pentru salariaţii unităţii, vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) La nivelul unităţii se pot asigura şi alte prestaţii medico-sanitare pentru salariaţii unităţii.

Art. 80. (1) În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacităţii de muncă, corelat cu prevederile legale in vigoare, salariaţii vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate şi alimentaţie de protecţie a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

Art. 81. (1) În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariaţii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condiţiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la contractul colectiv de muncă.

(3) Normele generale şi cele specifice de protecţie a muncii sunt considerate de părţi a fi minime şi obligatorii.

Art. 82. (1) Unitatea are obligaţia să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieţii şi a sănătăţii salariaţilor.

(2) Unitatea are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

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

(4) Măsurile privind sănătatea şi securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Art. 83. Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor, cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţia muncii.

Art. 84. (1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere salariaţii din unitate privind consecinţele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situaţie, în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol viaţa şi sănătatea pacienţilor.

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

(4) La cererea sindicatului, angajatorul asigură, în limitele posibilităţilor, condiţiile necesare pentru servirea mesei în incinta unităţii.

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

Art. 85. Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor.

Art. 86. (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiior minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 87. (1) Angajatorul se obligă să acţioneze permanent, să stabilească şi să aplice toate măsurile necesare, pentru prevenirea accidentelor de muncă şi îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Răspunderea pentru asigurarea, prezentarea şi realizarea măsurilor de protecţie a muncii o au cei care organizează, conduc, coordonează şi controlează activitatea, iar răspunderea pentru respectarea acestor măsuri o au toţi salariaţii.

(3) Administraţia va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţie a muncii.

Art. 88. (1) La angajarea unui salariat, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii acesta va fi instruit şi testat cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă şi normele de protecţie a muncii pe care este obligat să le cunoască şi să le respecte.

(2) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecţie a muncii, salariaţii vor fi instruiţi în condiţiile prevăzute de alineatul (1).

CAPITOLUL IV
SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 89. (1) În scopul salarizării pesonalului şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate finanţată de la bugetul de stat, de la bugetul local, de la fondul unic al asigurărilor de sănătate şi alte venituri realizate conform legii, părţile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de cheltuieli şi a surselor de constituire.

(2) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

(3) În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale şi sumele aferente pentru acordarea normei/indemnizaţiei de hrană, prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, conform legislaţiei în vigoare.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligaţii băneşti ale angajatorului.

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

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

(7) Sistemul de salarizare a personalului din unităţile sanitare publice se stabileşte prin lege.

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

Art. 90. (1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu, în bani, stabilit la încheierea contractului individual de muncă în concordanţă cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă şi cu cele ale legislaţiei în vigoare.

(2) Criteriile de încadrare salarială şi evaluare pentru unităţile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi ai organizaţiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

(3) Stabilirea criteriilor de evaluare a perfomanţelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se face prin ordin al ministrului Sănătăţii.

Art. 91. (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi prevăzute în bugetul de venituri şi cheltuieli, pentru a acoperi integral şi la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

(2) Drepturile salariale ale personalului angajat în unitate cuprind:

a) salariul de bază;
b) sporuri la salariul de bază;
c) premii lunare în limita a 5% din cheltuielile cu salariile aferente personalului, corelat cu prevederile legale în vigoare;
d) indemnizaţie de instalare echivalentă cu un salariu de bază corespunzător funcţiei, în condiţiile legii;
e) suma aferentă primei / voucherelor de vacanţă, conform prevederilor legale în vigoare;
f) alte drepturi prevăzute de contractul colectiv de muncă şi de legislaţia în vigoare.

(3) Premierile se stabilesc cu avizul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 92. Se acordă conform prevederilor legale, următoarele sporuri şi adaosuri la salariul de bază:

a) pentru orele prestate în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale şi în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, se acordă un spor conform prevederilor legale;
b) atunci când din cauze argumentate repausul săptămânal se acordă după 15 zile de activitate continuă, orele lucrate în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale, se plătesc conform legii;
c) pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, plata se va face conform prevederilor legale, dar nu mai puţin decât cuantumul în vigoare la data înregistrării prezentului contract colectiv de muncă;
d) alte sporuri, indemnizaţii, compensaţii şi alte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte din salariul brut, conform legislaţiei în vigoare şi ale contactului colectiv de muncă;
e) sporuri specifice reţelelor sanitare din alte ministere sau departamente.

Art. 93. Alte drepturi de personal:

a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parţial;
b) plata orelor suplimentare, corelat cu prevederile legale în vigoare;
c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localităţii şi/sau în afara localităţii, în interesul serviciului, pentru funcţiile stabilite de Ministerul Sănătăţii, potrivit legii.

(2) Condiţiile de diferenţiere şi criteriile de acordare ale drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 94. Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinaţie de către ordonatorul principal de credite şi în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, corelat cu prevederile legale în vigoare, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 95. (1) Formele de organizare a muncii în reţeaua sanitară sunt următoarele:

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

(2) Forma de organizare a muncii ce ar urma să se aplice fiecărei activităţi şi fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 96. Angajatorul este obligat să asigure condiţiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

Art. 97. (1) Toate drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror altor obligaţii băneşti ale unităţii.

(2) În caz de desfiinţare a unităţii, salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi şi drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalţi creditori să-şi revendice cota-parte.

Art. 98. (1) Angajatorul este obligat să ţină evidenţa în care se menţionează salarizarea pentru activitatea desfăşurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariaţii au beneficiat.

(2) Contribuţiile datorate de angajat vor fi reţinute şi virate de către angajator la bugetele fondurilor sociale în concordanţă cu Legea nr.227/2015-Codul Fiscal modificată.

(3) Prevederile legale mai favorabile se vor aplica de drept salariaţilor, fără a mai fi necesară renegocierea lor.

CAPITOLUL V
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 99. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

Art. 100. Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia în vigoare.

Art. 101. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile repaus.

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

Art. 102. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

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

Art. 103. (1) Personalul care îşi desfăşoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă şi duminică.

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

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaţilor se poate dispune numai în scris şi cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 104. (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităţii, cu consultarea sindicatului.

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

Art. 105. Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate la sediul unităţii.

Art. 106. (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 103 şi 104.

Art. 107. Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

Art. 108. (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 excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor 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) 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 parţial.

(7) Pentru munca suplimentară necompensată cu ore libere plătite, sporul salarial este de 100% din salariul de bază, corelat cu legislaţia în vigoare.

Art. 109. Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, corelat cu legislaţia în vigoare.

Art. 110. (1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate şi nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalţi salariaţi încadraţi în funcţii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alţi salariaţi din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

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

Art. 111. (1) În funcţie de atribuţiile conferite de fişa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili norme de personal specifice fiecărui loc de muncă cu acordul reprezentanţilor sindicatului din unitate, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Normele de personal şi normele de muncă specifice se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

(3) Anual, la nivelul fiecărei unităţi se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesităţile activităţilor desfăşurate.

(4) Examinarea şi reexaminarea normativelor de personal şi normelor de muncă se fac de către o comisie paritară angajator – reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 112. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salaraţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin regulamentul intern.

Art. 113. (1) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

Art. 114. Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale şi religioase, după cum urmează:

- 1 şi 2 ianuarie
- 24 ianuarie –Ziua Unirii Principatelor Romane
- Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paştelui
- prima şi a doua zi de Paşti
- ziua de 7 aprilie – Ziua Mondială şi Naţională a Sănătăţii
- 1 mai
- 1 iunie – Ziua internationala a copilului
- 14 iunie – Ziua Mondială a donatorului de sânge
- prima şi a doua zi de Rusalii
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului
- 30 noiembrie - Sf. Andrei, Ocrotitorul României
- 1 decembrie
- prima şi a doua zi de Crăciun
- o zi lucrătoare liberă (pe an) pentru îngijirea sănătăţii copilului
- 2 zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

Art. 115. (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 12 / 24 ore, gărzi, program fracţionat etc., cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

Art. 116. (1) Salariaţii care lucrează în condiţii de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi anexei la prezentul contract colectiv de muncă.

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

Art. 117. (1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea organizaţiei sindicale semnatară a 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 fracţionarea programului de muncă.

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

(5) Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru servirea mesei se include în programul de lucru.

Art. 118. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

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

Art. 119. (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă.

a. La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

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

c. Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

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

a) pentru o vechime de 0 – 1 an (neîmpliniţi la data începerii concediului) – 21 de zile lucrătoare;

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

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

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

e) pentru o vechime de 15 – 20 ani (neîmpliniţi 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) şi f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime neîntreruptă în aceeaşi unitate. Beneficiază de vechime în aceeaşi unitate şi salariaţii trecuţi de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispoziţiilor legale.

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

(6) În situaţii de forţă majoră angajatorul poate solicita întrerupera concediului de odihnă.

(7) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză si avizul organizatiei sindicale reprezentative din unitate, 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.

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

Art. 120. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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

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

Art. 121. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariaţii beneficiază de o indemnizaţie de concediu, în condiţiile Codului Muncii Republicat.:

- **(2)** Indemnizaţia de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul colectiv de muncă şi contractul individual de muncă, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.
- **(3)** Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu 7 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau o dată cu plata lunară a drepturilor salariale.

Art. 122. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voinţa salariatului.

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

Art. 123. (1) Salariaţii nevăzători, precum şi cei încadraţi în grade de invaliditate, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaţilor reprezentaţi de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei la prezentul contract.

Art. 124. Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 125. (1) Salariaţii au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului – 5 zile;
b) naşterea unui copil – 3 zile;
c) căsătoria unui copil – 3 zile;
d) decesul soţului, copilului, părinţilor, socrilor – 5 zile;
e) decesul bunicilor, fraţilor, surorilor – 5 zile;
f) ziua de naştere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.
g) la schimbarea locului de muncă în altă localiatate, în cadrul aceleeaşi instituţii, sau la schimbarea domiciliului – 5 zile.

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

(3) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condiţiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătăţii copilului.

CAPITOLUL VI
PROTECŢIA SOCIALĂ
A SALARIAŢILOR, MEMBRI AI SINDICATULUI SEMNATAR AL PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 126. (1) În situaţia în care, organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a structurii de funcţionare cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate ale acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul împreună cu organizaţia sindicală are obligaţia să identifice posibilităţile de redistribuire a salariaţilor în cadrul unităţii sau în altă unitate din reţeaua sanitară a judeţului.

(2) Dacă desfacerea contractului individual de muncă nu poate fi evitată, angajatorul are obligaţia 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 Agenţia Judeţeană de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

Art. 127. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta, în ordine:

a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi cele care cumulează pensia cu salariul;
b) persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limita de vârstă;
c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
d) persoanele care au avut abateri disciplinare;
e) persoanele care desfăşoară activitate privată, fără a fi îngrădit dreptul constituţional la muncă al persoanei respective.

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

a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi 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, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, precum şi salariaţii care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

Art. 128. (1) În cazul în care unitatea îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionaţi în art. 127 angajatorul are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului.

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

(3) În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

Art. 129. Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 130. Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 131. În afara ajutoarelor sociale prevăzute de lege în caz de deces, salariaţii vor primi şi următoarele ajutoare acordate de către angajator:

a) în cazul decesului salariatului, se acordă familiei acestuia un ajutor echivalentul unui salariu mediu pe unitate; în cazul în care cauza decesului o constituie un accident de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de două salarii medii pe unitate, corelat cu prevederile legislaţiei în vigoare;
b) în cazul decesului soţului, soţiei sau unei rude de gradul I în întreţinere, se acordă salariatului un ajutor echivalentul unui salariu de bază al acestuia, corelat cu prevederile legislaţiei în vigoare.

Art. 132. (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 protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi 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 şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă şi Ministerului Sănătăţii apariţia acestor boli.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă şi al organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanţii organizaţiei sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.

Art. 133. Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisiile mixte administraţie – sindicat de la nivelul unităţii, numai pentru salariaţii unităţii.

Art. 134. În corelare cu prevederile Legii nr. 165/2018 şi a normelor metodologice de aplicare se pot acorda tichete de creşă salariaţilor care solicită şi pot beneficia de acest drept;

Art. 135. Contravaloarea deplasării salariaţilor cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

Art. 136. După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la un an, salariatul membru de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant şi neputând fi desfiinţat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situaţie.

Art.137(1) La întoarcerea din concediul fără plată, salariatul va fi încadrat pe postul avut iniţial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(2) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creştere a copilului.

Art. 138. 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 şi vechimea în muncă, corelat cu legislaţia în vigoare.

Art. 139. Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază, la cerere, de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor şi de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Art. 140. Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă şi hărţuire sexuală la locul de muncă, conform anexei la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 141. Serviciile, prestaţiile medicale şi medicaţia pentru care, potrivit reglementărilor în vigoare se prevede perceperea unor taxe şi contribuţii personale din partea asiguraţilor, sunt asigurate gratuit pentru salariaţii unităţilor sanitare şi membrii de familie ai acestora – reprezentaţi de organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

MINISTERUL SĂNĂTĂŢII Centrul Regional de Transfuzie Sânguină Nr. 3 GALAŢI

SINDICATUL SANITAS CONSILIUL JUDEŢEAN GALAŢI

CAPITOLUL VII
FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 142. (1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează sau se perfecţionează şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialităţi şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.

(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului (unităţii) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri şi cheltuieli cu această destinaţie.

Art. 143. (1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
b) obţinerea unei calificări profesionale;
c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
f) prevenirea riscului şomajului;
g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

Art. 144. Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

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

Art. 145. (1) Angajatorul, după consultarea organizaţiei sindicale din unitate, are următoarele atribuţii:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual şi controlul aplicării acestuia;
b) sindicatul semnatar al prezentului contract va participa, prin împuterniciţii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesionala în cadrul unităţii;
c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 2 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă 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 terţ, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatul semnatar al prezentului contract.

e) salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligaţi 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 cunoştinţa tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin afişare la avizierul unităţii.

(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizaţiei sindicale din unitate, sunt anexe ale prezentului contract.

Art. 146. (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părţilor, cu consultarea organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract, şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Art. 147. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

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

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi 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 şi, după caz, 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 indemnizaţie 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 condiţiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 148. (1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.

(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 condiţiile 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. 149. (1) Salariaţii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

(3) Salariaţii care au încheiat un act adiţional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, şi alte avantaje pentru formarea profesională.

MINISTERUL SĂNĂTĂŢII Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Nr. 3 GALAŢI

SINDICATUL SANITAS CONSILIUL JUDEŢEAN GALAŢI

Art. 150. (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract, şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

Art. 151. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

Art. 152. (1) În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile 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 situaţia prevăzută la alin. (1) indemnizaţia de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

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

Art. 153. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 154. (1) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariaţii în primii 5 ani de activitate şi periodic de ceilalţi salariaţi.

(2) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză cu aprobarea şefului său direct şi avizul organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile.

(3) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producţie, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului şi avizul organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(4) Cursurile de perfecţionare şi specializare profesională se avizează de organizaţiile profesionale constituite potrivit legii.

Art. 155. (1) Salariaţii nou angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct şi cu avizul organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toţi salariaţii aflaţi la prima angajare în unitate, salariaţii care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific şi salariaţii care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puţin 5 ani de întrerupere.

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

Art. 156. (1) Cursurile de formare organizate de sindicate şi patronate sunt creditate prin conţinutul lor cu pregătirea şi perfecţionarea profesională.

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

Art. 157. Reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă participă în calitate de observator, la examenele care certifică pregătirea şi perfecţionarea profesională şi managerială şi la concursurile de ocupare a posturilor.

Art. 158. (1) Partea patronală se obligă să sprijine toţi beneficiarii şi partenerii contractelor de finanţare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formarea gratuită în recrutarea şi participarea salariaţilor la cursurile de formare.

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

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

Art. 159. - (1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a) cel puţin o dată la 2 ani dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

b) cel puţin o dată la 3 ani dacă au sub 21 de salariaţi.

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

CAPITOLUL VIII
DREPTURILE SINDICATULUI SEMNATAR AL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 160. Părţile semnatare ale prezentului contact colectiv de muncă recunosc pentru fiecare dintre ele şi pentru salariaţi libertatea de opinie.

Art. 161. (1) Reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă la şedinţele Consiliului de Administraţie şi Comitetului / Colegiului Director al unităţii.

(2) Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.

(3) La cererea expresă a membrilor de sindicat, aceştia pot fi asistaţi de reprezentanţii federaţiilor şi confederaţiilor în susţinerea unor drepturi şi cereri la toate nivelurile.

Art. 162. (1) Partea patronală se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecţiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienţilor, aparţinătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Părţile recunosc că salariaţii nu-şi pot desfăşura activitatea în parametri contractuali dacă lucrează în condiţii de ameninţări fizice şi/sau verbale.

Art. 163. (1) Anunţarea şedinţelor menţionate în art. 148 alin (1) şi a ordinei de zi se face în scris, înainte cu minimum 48 de ore, cu excepţia şedinţelor extraordinare, care nu pot fi anticipate.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.

(3) Hotărârile Consiliului de Administraţie şi ale Comitetului Director vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 164. (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.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat.

(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) şi (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

(4) Activitatea liderilor organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă este asimilată ca şi vechime în activitatea managerială.

Art. 165. În vederea stabilirii unor servicii şi dotări comune, prin acordul părţilor, administraţia şi organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acţiunea respectivă.

Art. 166. (1) Angajatorul este obligat să asigure în incinta unităţii, gratuit, spaţiul şi dotările necesare funcţionării sindicatului.

(2) Unitatea se obligă să asigure în incinta ei, gratuit, pentru activitatea sindicatului, spaţiul, mijloacele şi mobilierul necesare, precum şi accesul la echipamentul de birotică al unităţii.

Art. 167. (1) Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată ale unităţii, în baza acordului salariaţilor, acord ce este adus la cunoştinţa angajatorului prin actualizarea permanentă a listei membrilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile sindicatului şi înştiinţarea organizaţiei privind persoanele cărora li s-a efectuat operaţiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

(3) Sistarea reţinerii cotizaţiei pentru fiecare salariat, membru de sindicat, se va face în urma comunicării scrise a sindicatului, după ce salariatul membru de sindicat a depus la organizaţia sindicală o cerere individuală de retragere.

Art. 168. (1) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflaţi în grevă.

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

CAPITOLUL IX
DISPOZIŢII FINALE

Art. 169. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime şi obligatorii şi nu pot fi omise la încheierea contractului individual de muncă.

Art. 170. Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

Art. 171. În toate situaţiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei şi modului de finanţare pentru unităţi, secţii, compartimente şi 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. 171. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor 2reprezentaţi de organizaţia sindicală semnatară a acestui contract şi produce efecte pentru toţi salariaţii, potrivit legii.

Art. 173. Salariaţii membri de sindicat au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiei sindicale.

Art. 174. Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art. 175. Părţile vor susţine de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art. 176. Toate documentele semnate de părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt incluse, de drept, în conţinutul prezentului contract ca acte adiţionale.

Art. 177. (1) Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze şi să nu susţină 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 reprezentanţilor părţilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Ministerul Sănătăţii va emite ordine specifice.

Art. 178. Regulamentul intern al Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Galaţi este Anexă la prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 179. Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării lui la I.T.M. Galaţi.

PĂRŢILE SEMNATARE

Din partea unităţii,	**Din partea sindicatului,**
Chim. Pr. CAMELIA STOICHICESCU - DIRECTOR,	CARMEN VRABIE - p. PREŞEDINTE,
	CONSTANŢA CANDREA - LIDER SANITAS/unitate,

ANEXA NR. 1

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. În termen de 30 de zile de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galaţi, se vor reactualiza contractele individuale de muncă ale salariaţilor.

2. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de unitate şi de ramură.

ANEXA NR. 2

Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea Comisiei paritare la nivelul unităţii

1. Comisia paritară la nivelul unităţii va fi compusă din 3 reprezentanţi ai sindicatului semnatar şi 3 reprezentanţi ai angajatorului. Membrii comisiei paritare sunt desemnaţi de părţile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galaţi.

2. Comisia se va întruni la cererea oricăreia dintre părţi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, şi va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezenţa a 3/4 din numărul total al membrilor.

3. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de câte un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.

6. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile unităţii, la solicitarea uneia dintre părţi.

MINISTERUL SĂNĂTĂŢII * Centrul de Regional Transfuzie Sânguină Nr. 3 * GALAŢI

SINDICATUL SANITAS CONSILIUL JUDEŢEAN GALAŢI

ANEXA NR. 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat şi înregistrat sub nr. ..... / ..... în registrul general de evidenţă a salariaţilor

A. Părţile contractului

Angajator – Persoana juridică/fizică: ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerţului/autorităţile administraţiei publice din ....., sub nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de .....,

şi salariatul/salariata – domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ....., judeţul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărţii de identitate/paşaportului seria ....., nr. ....., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data de .....,

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

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

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

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

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfăşoară la (secţie/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 desfăşura activitatea astfel: .....

E. Felul muncii

Funcţia/meseria ..... conform Clasificării Ocupaţiilor din România.

F. Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.

F¹. Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului:

1. Cunoştinţe şi experienţă profesională;
2. Promtitudine şi operativitate în realizarea atribuţiilor de serviciu prevăzute de fişa postului;
3. Calitatea lucrărilor executate şi a activităţilor desfăşurate;
4. Asumarea responsabilităţilor prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverenţă, obiectivitate, disciplină;
5. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor şi a materialelor cu încadrarea în normativele de consum;
6. Adaptarea la complexitatea muncii, iniţiativă şi creativitate;

G. Condiţii de muncă:

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

2. Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi 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 condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracţiune 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 condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;

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

I. Concediul

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

b¹) prestaţii suplimentare în bani .....;

b²) modalitatea prestaţiilor 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 – Codul muncii.

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

K. Drepturi şi obligaţii ale părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă

a) echipament individual de protecţie .....;
b) echipament individual de lucru .....;
c) materiale igienico-sanitare .....;
d) alimentaţie de protecţie .....;
e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă ..... .

L. Alte cauze

a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;
b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul 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-şi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, Republicată – Codul muncii se vor regăsi şi în contractul individual de muncă;
e) alte clauze.

M. Drepturi şi obligaţii generale ale părţilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului în revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
c) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.
d) să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;
a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;
b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
c) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate;
e) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziţii finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii şi ale Contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul unitatii si la nivelul grupului de unitati al Ministerului Sanatatii si unitatilor din subordine, înregistrat sub nr...../.....la Inspectoratul Teritorial de Muncă al judeţului Galati si cu nr...../.....la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, cu excepţia situaţiilor 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 soluţionate de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

Angajator,
.....

Salariat,
Semnătura .....
Data .....

Reprezentatnt legal,
.....

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

Angajator,
.....

ANEXA NR. 4

Categoriile de personal, locurile de muncă şi activităţile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică şi în medicina legală, în activităţile de prosectură, săli de disecţie şi morgi **- 6 ore/zi**
2. Personalul care lucrează în activităţile de radiologie-imagistică medicală şi roentgenterapie, medicină nucleară şi radioizotopi, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie şi cateterism cardiac, precum şi personalul care asigură întreţinerea şi repararea aparaturii din aceste activităţi **- 6 ore/zi**
3. Personalul cu pregătire superioară din unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică **- 7 ore/zi**
4. Medicii din unităţile publice din sectorul sanitar, inclusiv unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică **- 7 ore/zi**
5. Personalul sanitar mediu şi personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale **- 7 ore/zi**
6. Personalul sanitar mediu şi personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie **- 7 ore/zi**

B. Alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006

1. Laboratoarele de analize medicale şi de cercetare în toate specialităţile: 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. Staţii de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
4. Deratizare, dezinsecţie, dezinfecţie: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
5. Lucrători de curăţenie, colectare material infecţios, rampă de gunoi, deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
6. Staţie de neutralizare deşeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
7. Staţie de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
8. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
9. Centrală termică: 1l apă minerală/zi/persoană

MINISTERUL SĂNĂTĂŢII * Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Nr. 3 GALAŢI *

SINDICATUL SANITAR CONSILIUL JUDEŢEAN GALAŢI

ANEXA NR. 5

NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPLIMENTAR
pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii

CAP. 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la: dezinfecţie, dezinsecţie, deratizare.

2. Personalul încadrat cu grade de invaliditate.

CAP. 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

CAP. 2

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în cadrul Institutului Naţional de Hematologie Transfuzională „Prof. Dr. C.T. Nicolau" sau în centrele de transfuzie sanguină regionale / judeţene.

NOTĂ:

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

ANEXA NR. 6

VECHIMEA ÎN MUNCĂ
(corelat cu legislaţia în vigoare)

1. Salariile de bază sunt diferenţiate pe funcţii, grade/trepte şi gradaţii.

2. Fiecărei funcţii, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradaţii, corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă, cu excepţia funcţiilor de conducere pentru care gradaţia este inclusă în indemnizaţia lunară/salariul de bază.

3. Salariile de bază pentru funcţiile de execuţie sunt la gradaţia 0.

4. Tranşele de vechime în muncă în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii, precum şi cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condiţiilor de trecere în gradaţie şi incluse în acesta, sunt următoarele:

a) gradaţia 1 - de la 3 ani la 5 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la Legea nr 153/2017, cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b) gradaţia 2 - de la 5 ani la 10 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c) gradaţia 3 - de la 10 ani la 15 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) gradaţia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e) gradaţia 5 - peste 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

5. Gradaţia obţinută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condiţiile de acordare.

6. Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la pct. 4. corespunzător gradaţiei deţinute.

7. Pentru acordarea gradaţiei corespunzătoare tranşei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral şi perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

MINISTERUL SĂNĂTĂŢII Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Nr. 3 GALAŢI

SINDICATUL SANITAS CONSILIUL JUDEŢEAN GALAŢI

ANEXA NR. 7

ECHIPAMENTUL DE PROTECŢIE

- bluze / halate - 2 / an
- halate de molton - sistem pavilionar şi funcţie de ambient pe locuri de muncă - 1 / 2 ani
- calote - 3 / an
- mănuşi şi măşti - după necesităţi
- şorţuri - după necesităţi
- cizme de cauciuc - după necesităţi
- ochelari de protecţie - după necesităţi

MATERIALE IGIENICO-SANITARE

Se acordă întregului personal

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

Comisia paritară de la nivelul unităţii va stabili modalitatea concretă de acordare a echipamentului de protecţie, funcţie de specificul subunităţilor, corelat cu prevederile Legii 319 / 2006 şi a Normelor de aplicare privind protecţia muncii.

MINISTERUL SĂNĂTĂŢII * Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Nr. 3 * GALAŢI

SINDICATUL SANITAR CONSILIUL JUDEŢEAN GALAŢI

ANEXA NR. 9

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoştinţă, în scris, de către angajator de săvârşirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acţiunea şi inacţiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data şi ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

Audierea trebuie consemnată în scris sub sancţiunea nulităţii.

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 reşedinţa acestuia.

4. La prima audiere sunt convocaţi toţi salariaţii care erau prezenţi, sau ar fi trebuit să fie prezenţi în locul şi la data la care a avut loc fapta.

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

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzaţia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzaţiei şi i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-şi formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris şi 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 faţa comisiei.

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

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

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

11. Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

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

ANEXA NR. 8

HĂRŢUIREA SEXUALĂ

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

2. a) Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

b) Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ca trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

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

3. Angajatorul, împreună cu reprezentanţii sindicatului, vor oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, vor conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.

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

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

6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenţie, iar la terminarea investigaţiei vor comunica părţilor implicate rezultatul anchetei şi ceea ce se intenţionează să se facă, într-un termen ce nu va depăşi 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viaţă al reclamantului.

7. Dacă se stabileşte că a avut loc un act de hărţuire sexuală, hărţuitorului i se vor aplica sancţiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinţei sale.

Măsurile vor fi comunicate în scris şi reclamantului şi reclamatului.

8. Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei.

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

10. Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.

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

12. În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.

13. Unitatea şi/sau sindicatul au dreptul să iniţieze o investigaţie şi în urma absenţei unei plângeri scrise, dacă au motive să considere că are loc un act de hărţuire sexuală.

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

PROCES VERBAL

Încheiat azi, 22.06.2021, la sediul Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Galaţi cu ocazia semnării Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate pentru anii 2021-2023.

În urma negocierilor, părţile au convenit asupra formei finale a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, cu respectarea Legii nr. 53/2003 Republicată, a Legii nr. 62/2011 şi a prevederilor legislaţiei specifice în vigoare.

Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate a fost semnat între:

- ✓ Salariaţii reprezentaţi de către Sindicatul SANITAS Galaţi
  şi
- ✓ Reprezentantul unităţii – Doamna Director Camelia Stoichicescu.

Părţile, pe deplin egale şi libere, sunt de acord şi se obligă să respecte clauzele prezentului contract, încheiat pentru o perioadă de 2 ani de la data înregistrării la I.T.M. Galaţi.

Încheiat în 3 exemplare.

Din partea unităţii,

Chim. Pr. CAMELIA STOICHICESCU - DIRECTOR,

MINISTERUL SANATATII Centrul Regional de Transfuzie Sanguina Nr. 3 GALATI

Din partea sindicatului,

CARMEN VRABIE – p. PREŞEDINTE,

SINDICATUL SANITAS CONSILIUL JUDEŢEAN GALAŢI

CONSTANŢA CANDREA – LIDER SANITAS/unitate,