

Contractul colectiv de muncă la nivelul Spitalului Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "Foisor" pentru anii 2024-2026

În temeiul Legii nr. 62/2011, între:

1. Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR"

2. Sindicatul SANITAS din Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR"

se încheie următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 178 / 30.05.2024

CAPITOLUL 1

Dispoziții generale

Art. 1.

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) În sensul prezentului contract, termenul angajator desemnează pe cel care angajează:
- Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR"
reprezentat prin persoanele împuternicite de managerul spitalului prin Decizia nr. 153/21.05.2024;
- (4) În sensul prezentului contract, termenul de unitate este folosit pentru a reprezenta:
- Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR";
- (5) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Art. 2.

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

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

Art. 3.

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

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Spitalului Clinic de Ortopedie, Traumatologie si TBC Osteoarticular "FOISOR", care va transmite cererea către semnatarul prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(6) Prezentul contract colectiv de muncă se poate prelungi cu 1 an prin act adițional; în acest caz, una din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de spital va solicita prelungirea cu minim 30 de zile înainte de expirarea sa, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

Art. 4.

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

Art. 5.

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

Art. 6.

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

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

Art. 7.

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

Art. 8.

(1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități, încheiat între Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București (ASSMB) și Uniunea Sindicală Sanitas București (USSB)

(2) Salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii Sindicatului Spitalului Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR" plătesc o **contribuție de 0.5% din salariu**. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru negocierile colective, aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Pentru punerea în aplicare a acestui articol, se va menține contul deschis anterior pentru acest scop, iar administrarea contului rămâne în sarcina angajatorului.

Cheltuielile acestui fond se face în urma încheierii unui acord scris, semnat de reprezentanții legali ai celor două părți. Angajatorul va informa semestrial sau la solicitarea

scrisa , reprezentantii Sindicatului Sanitas din Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie si TBC Osteoarticular "FOISOR" privind situatia si soldul acestui fond.

(4) Fondul poate fi utilizat la: achitarea contravalorii cursurilor de perfectionare pentru salariați, unor analize medicale necesare pt anumite categorii de personal, pe locuri de munca, pe baza unei cereri scrise aprobate de conducerea Spitalului si a Sindicatului Sanitas, achiziționarea de echipament de lucru pentru salariați cu stare materiala precara, acordarea de cadouri salariatilor cu ocazia sarbatorilor, organizarea de evenimente ce marcheaza zile speciale (ex. 7 aprilie, cu ocazia pensionarii,etc.)

(5) Prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Art. 9.

Angajatorul este obligat să asigure publicarea pe site-ul institutiei a contractului colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții sindicatului SANITAS, din Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie si TBC Osteoarticular "FOISOR" astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.

Art. 10.

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară la nivel de Spital Clinic de Ortopedie, Traumatologie si TBC Osteoarticular "FOISOR";

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 1.

(3) Angajatorul și Sindicatul Sanitas din Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie si TBC Osteoarticular "FOISOR" semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, sunt obligati să se consulte și să se informeze reciproc în cazurile speciale prevăzute de legislația aplicabilă, în vigoare, referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare.

Art. 11.

(1) Declanșarea procedurii prevăzute la art.10 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică ce se consideră prejudiciată.

Art. 12.

(1) Spitalul ca angajator si reprezentanții Sindicatului Sanitas din Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie si TBC Osteoarticular "FOISOR" la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale prevederilor legale/ prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, va fi sesizata, de oricare din partile semnatare a prezentului contract, ASSMB sau alte instituții abilitate, după caz, în vederea soluționării.

Art. 13.

În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, interveniți modificări legale ce modifică prevederile prezentului contract colectiv de muncă, acestea vor face parte de drept, din contract.



Art. 14.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este încheiat pe o perioadă de 2 ani și este valabil de la data înregistrării lui la ITM.

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

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

(4) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi banesti se va face cu consultarea sindicatului SANITAS, în vederea modificării și evidentierii corespunzătoare a bugetului de venituri și cheltuieli destinat organizării și funcționării Spitalului Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR", conform legislației în vigoare.

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 15.

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

(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății.

Art. 16.

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unități și la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ în unitate sau, unde nu există sindicat reprezentativ, un reprezentant al sindicatelor semnatare ale contractului colectiv de muncă va participa în calitate de observator la desfășurarea probelor concursurilor/examenelor pentru ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante din unitatea sanitară, conform legislației în vigoare.

(3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator, conform prevederilor legale aplicabile.

(4) Angajatorul se obligă să afișeze la loc public (avizier, web-site-ul instituției și web-site-ul gov.ro), posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru prima probă a concursului.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, departajarea acestora se va face conform legislației aplicabile



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

Art. 17.

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

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

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

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza prezentului contract colectiv de muncă și va fi actualizat anual, dacă este cazul.

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

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

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

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

(9) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(10) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(11) Fac excepție de la prevederile alin. (10) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile legii;

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

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

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;

e) riscurile specifice postului;

f) data de încheiere a contractului urmează să își producă efectele;

g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
 - i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
 - k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
 - l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - m) durata perioadei de probă, după caz.
 - n) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului
 - l) regulamentul intern aplicabil
- (14) Elementele din informarea prevăzută la alin. (13) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.
- (15) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (13) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (16) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.
- (17) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (13), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.
- (18) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
- a) clauza cu privire la formarea profesională;
 - b) clauza de neconcurență;
 - c) clauza de mobilitate;
- (19) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.
- (20) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.
- (21) Atât în contractul individual de muncă, cât și în REVISAL se vor trece toate sporurile cu caracter permanent sau alte asemenea, conform legii.

Art. 18.

(1) Ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante se face numai prin concurs sau examen, după caz, sau orice alta forma prevazuta de lege.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în condițiile legii, în raport cu necesitățile unității cu informarea scrisă a Sindicatului Sanitas din Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR".

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant s-a prezentat un singur candidat, ocuparea postului se face prin examen.



Art. 19.

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

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

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

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

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

(6) Perioada de probă constituie stagiul de cotizare.

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

Art. 20.

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

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

Art. 21.

(1) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul poate fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, iar nemembrii de sindicat pot fi asistați la cerere.

(2) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității, cu respectarea legislației aplicabile în vigoare.

Art. 22.

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

Art. 23.

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea scrisă a reprezentanților sindicatului SANITAS din unitate, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul existenței consultării scrise a părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași unitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.



(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 128 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 24.

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

II. Executarea contractului individual de muncă

Art. 25.

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

Art. 26.

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

Art. 27.

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecția în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să se subordoneze doar șefilor ierarhici superiori;
- q) să și informeze în scris șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;

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

t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;

u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

a) de a respecta programul de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

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

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

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

f) de a respecta secretul de serviciu;

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

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

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

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

Art. 28.

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

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

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

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

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

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

f) să analizeze și să soluționeze sesizările salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;

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

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

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

- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege/contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice sindicatului SANITAS semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, situația economică și financiară a unității, înaintea aprobării bugetului anual și înaintea oricărei rectificări bugetare;
- e) să se consulte cu sindicatul SANITAS sau, după caz, în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, în termen de 5 zile lucrătoare, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții sindicatului SANITAS de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- k) să consulte sindicatul SANITAS semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- l) să consulte sindicatul SANITAS semnatar al prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.
- m) să analizeze și să răspundă, în scris, în termen legal la sesizările primite din partea salariaților și/sau a sindicatului SANITAS semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

III. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 29.

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

Art. 30.

- (1) Delegarea sau detașarea salariaților, precum și drepturile cuvenite acestora, se face în condițiile stabilite de legislația aplicabilă în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

angajatorul are obligația de a consulta sindicatul SANITAS semnatar al prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;



- b) salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajatorul sau numai in mod exceptional si pentru motive personale temeinice;
- c) in situatia in care un salariat, membru de sindicat, refuza detasarea dispusa, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizatiei sindicale din care face parte pentru a-l sustine in fata angajatorului;
- d) pe perioada detasarii salariatul are dreptul sa primeasca din partea angajatorului la care s-a dispus detasarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport si cazare in conditiile legii;
- e) pe perioada detasarii salariatul pastreaza calitatea de membru al sindicatului din care facea parte inainte de detasare, cu toate drepturile si obligatiile corelative;
- f) pe perioada detasarii, angajatorul la care s-a dispus detasarea, va achita in contul organizatiei sindicale din care face parte salariatul, toate datoriile legate de cotizatia acestuia, la cererea organizatiei sindicale din care face parte, cu dovada acordului angajatorului.

Art. 31.

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

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 32.

- (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.
- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
- (3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Art. 33.

- (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.
- (2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa sindicatul SANITAS semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.
- (3) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului in urmatoarele situatii:
 - a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani
 - b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
 - c) concediu paternal
 - d) concediu pentru formarea profesionala

- e) exercitarea unor functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
 - f) participarea la greva;
 - g) concediu de acomodare.
- (4) Contractul individual de munca poate fi suspendat in cazul in care salariatul absenteaza nemotivat un numar de 3 zile consecutiv.
- (5) Posturile temporar vacante corespunzatoare situatiei de la alin(1) si alin (3) lit a)-e) pot fi scoase la concurs conform actelor normative aplicabile in vigoare.

Art. 34.

- (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea sindicatului SANITAS din unitate.
- (2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa permanent sindicatul SANITAS de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

Art. 35.

- (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:
- a) concediu de maternitate;
 - b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
 - c) carantină;
 - d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
 - e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
 - f) forță majoră;
 - g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
 - h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei.
 - i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.
- (2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, conform actelor normativelor aplicabile, în vigoare, cu încadrarea în buget, cu avizul sindicatului SANITAS semnat al prezentului contract colectiv de munca.

Art. 36.

- (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților în cazul concediilor fără plată după cum urmează :
- a) pana la 12 luni pentru angajare in strainatate
 - b) pana la 12 luni pentru situatii personale cu acordul sindicatului SANITAS
 - c) pana la 90 de zile intr-un an calendaristic, pentru studii, cu acte doveditoare:
 - 1) sustinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere in institutiile de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa, a examenelor de an universitar, cat si a examenelor de diploma (licenta/master) pentru salariatii care urmeaza o forma de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa;

- 2) sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariatilor care nu beneficiaza de burse de doctorat;
- (2) O noua aprobare la o noua solicitare a unui concediu fara plata pentru angajare în strainatate sau pentru situatii personale, dupa ce astfel de concedii fara plata au fost aprobate aceluasi salariat, nu se mai poate acorda decat dupa ce salariatul a desfasurat activitate cel puțin 12 luni de la revenirea din concediu fara plata anterior aprobat.
- (3) cele 90 de zile de concediu fara plata acordate într-un an calendaristic pentru studii sunt zile calendaristice.

Art. 37.

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

- a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) pe durata detașării.
- d) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

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

(3) Posturile temporar vacante corespunzătoare situațiilor prevăzute la alin (1) lit. a) și d) pot fi scoase la concurs conform actelor normative aplicabile, în vigoare.

Art. 38.

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

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

V. Încheierea contractului individual de muncă

39.

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Art. 40.

Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului.
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II; angajatul are obligația ca în 3 zile lucratoare de la primirea la domiciliu sau reședință a deciziei de pensionare, să o înainteze cu cerere de înregistrare la registratura spitalului, în copie purtând mențiunea “conform cu originalul” împreună cu copia plicului ce poartă data comunicării.
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) dacă în termen de 6 luni de la suspendare, salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- k) pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.



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

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

Art. 42.

- (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, cu respectarea prevederilor legale aplicabile și avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract.

Art. 43.

Este interzisă concedierea salariaților:

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

Art. 44.

- (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere al sindicatului semnatar al prezentului contract, cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.
- (2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care conditionează membrii de sindicat, conform legii.

Art. 45.

Dispunerea măsurii de concediere a unui salariat, pentru alte motive decât cele profesionale, aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel, nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 46.

- (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
 - a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata concediului pentru carantină;



- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- h) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 47.

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului cu respectarea prevederilor legale, cu avizul acordat prin semnatura reprezentantului sindicatului SANITAS din unitate.

Art. 48.

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

(2) Concedierea salariatului pentru cazul în care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Art. 49.

(1) În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat sau daca nu corespunde profesional locului de munca in care este încadrat, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională. Aceeasi prevedere privind schimbarea locului de munca se aplica si in baza unui raport medical intocmit de medicul de medicina muncii din cadrul Societatii cu care spitalul are incheiat contract de prestari servicii de medicina muncii.

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

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

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

Art. 50.

(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz nu poate fi mai mică de 20 de zile lucrătoare, conform prevederilor legale.

(2) În oricare alte situații, perioada de preaviz nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupa funcții de conducere, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz conform prevederilor legale

Art. 51.

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

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

Art. 52.

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

Art. 53.

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

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

Art. 54.

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

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

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



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

(5) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților SANITAS organizației sindicale semnătura a prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizației sindicale semnătura a prezentului contract colectiv de muncă, Ministerului Muncii și Justiției Sociale, Inspectoratului Teritorial de Muncă București, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, după caz.

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

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

(8) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (7) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 55.

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

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

Art. 56.

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

Art. 57.

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

Art. 58.

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

Art. 59.

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



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

Art. 60.

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

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

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile lucratoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucratoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

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

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

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

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

Art. 61.

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatorii de specialitate etc. Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR" va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat, conform prevederilor legale aplicabile în domeniu.

b) În situația prevăzută mai sus, Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților sindicatului SANITAS.

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

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, conducerea Spitalului Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR" va consulta sindicatul SANITAS din unitate, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă



Art. 62.

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

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

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

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea sindicatului SANITAS din unitate;

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

Art. 63.

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

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

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

Art. 64.

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

Art. 65.

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

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

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă.



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

Art. 66.

- (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.
- (2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 67.

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

Art. 68.

- (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.
- (2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.
- (3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
- (4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art. 69.

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

Art. 70.

- (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.
- (2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.



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

Art. 71.

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

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

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

Art. 72.

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

Art. 73.

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

Art. 74.

(1) Angajatorul este obligat să asigure pe cheltuiala sa servicii de medicina muncii prevăzute de lege, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților) tuturor salariaților expusi la contactul cu produse biologice și deseuri biologice.

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

(4) La nivelul unității se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariați, la cererea sindicatului SANITAS și cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli anual.

Art. 75.

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

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

Art. 76.

În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor propune instituției competente în domeniu, modificările corespunzătoare.

Art. 77.

- (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.
- (2) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

Art. 78.

În cazul apariției unor divergențe legate de condițiile de muncă părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea condițiilor de muncă vor fi suportate de angajator conform prevederilor legale aplicabile.

Art. 79.

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

Art. 80.

- (1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 3, conform legislației în vigoare aplicabile.
- (2) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.
- (3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 5. conform legislației în vigoare aplicabile.

Art. 81.

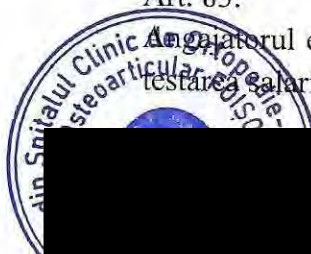
- (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat și impun drepturi suplimentare, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii modificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.
- (2) Reconfigurarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă.
- (3) Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime.

Art. 82.

La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite conform buletinelor de determinare și expertizare a locurilor de muncă, emise de către autoritățile publice abilitate (D.S.P., etc.).

Art. 83.

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



Art. 84.

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

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

(2) Neindeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu datorată neasigurării condițiilor normale de lucru la locul de muncă, exonerează de răspundere angajatii din unitate, caz în care trebuie să se evite cât mai mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

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

(4) La cererea sindicatului SANITAS, angajatorul poate asigura, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

Art. 85.

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

Art. 86.

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea sindicatului SANITAS din unitate.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 87.

(1) Salarizarea și acordarea celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se va face cu respectarea legislației în vigoare și cu consultarea sindicatului SANITAS.

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

(3) În proiectul de buget de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și sumele aferente sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță și altor drepturi conform legislației în vigoare.

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

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

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



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

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

Art. 88.

(1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "Foisor" sunt stabilite de comun acord cu sindicatul SANITAS, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

(2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul angajat se stabilește prin dispoziția ordonatorului de credite cu consultarea sindicatului SANITAS.

Art. 89.

Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi acordate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de către ordonatorul principal, secundar, terțiar, după caz, pentru a acoperi, integral și la timp, cheltuielile cu personalul angajat în unitate..

Art. 90.

(1) Sporurile se acorda personalului Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR" în conformitate cu legislația în vigoare.

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

(3) Salariații care au gestiune în primire beneficiază de spor la salariu, conform legislației în vigoare.

Art. 91.

(1) Alte drepturi de personal:

a) plata conferită la încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;

b) plata orelor suplimentare, conform legislației în domeniu;

c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, potrivit legii.

Art. 92.

Se pot acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea angajatorului, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget. Criteriile pentru acordarea premiilor de excelență se vor stabili în Comitetul Director cu consultarea sindicatului SANITAS.

Art. 93.

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

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc conform legii.

Art. 94.

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

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

Art. 95.

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

Art. 96.

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

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 97.

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

Art. 98.

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

Art. 99.

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

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



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

- (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4(patru) luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- (3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

Art. 101.

- (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta și duminica.
- (2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.
- (3) Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbăta și duminica.
- (4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 102.

- (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizației SANITAS, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Programul de lucru este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 103.

- (1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.
- (2) Pentru unitatile sanitare, prevederile alin. (1) sunt transpuse în practica prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afișat cel târziu cu 5 zile lucratoare înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

Art. 104.

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.
- (2) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 105.

- (1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.
- (2) Sedintele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului.

Art. 106.

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



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

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

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

(5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore dar fara a se depasi 360 de ore pe an.

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

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) se poate face prin angajarea unei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial sau prin cumul de funcții conform legii.

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

Art. 107.

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 (saizeci) de zile după efectuarea acesteia, în cazul în care legea nu permite plata acestora.

Art. 108.

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

(2) Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza utiliza personal angajat, care va beneficia de condițiile corespunzătoare locului de munca, în condițiile legii.

Art. 109.

(1) La nivelul unității sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea organizației sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă si conform legislatiei in vigoare

(2) La elaborarea normativului de personal, angajatorul va consulta organizația sindicala semnatarea, însă nu va excede cadrul legal.

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



Art. 110.

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

Art. 111.

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

Art. 112.

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

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie Botezul Domnului – Boboteaza
- 7 ianuarie Soborul Sfantului Proroc Ioan Botezatorul
- 24 ianuarie;
- Vinerea mare a Pastelui
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Distinct de zilele de sărbătoare legală prevăzute la alin. (1), personalul unităților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă mai beneficiază, suplimentar, de următoarele zile libere plătite:

- a) 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății;
- b) 24 decembrie - Ajunul Crăciunului;
- c) a treia zi de Paști (după calendar);
- d) 27 decembrie - a treia zi de Crăciun.

(3) Personalul din unitățile sanitare își va lua zilele libere plătite, prevăzute la alin. (1) și alin. (2) prin rotație, în respectivele zile sau într-un termen de 30 de zile după respectivele date, asigurându-se continuitatea serviciului medical.

(4) Zilele libere prevăzute la alin. (2) nu se plătesc cu spor de 100%, ci se vor compensa doar cu timp liber corespunzător, în termen de cel mult 30 de zile după respectivele date.

Art. 113.

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



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

Art. 114.

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr. 3).

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

Art. 115.

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator cu consultarea organizației sindicale semnatare 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 fracționarea programului de muncă.

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

Art. 116.

(1) Atunci când programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

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

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

Art. 117.

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

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

Art. 118.

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

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

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

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

(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor



de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

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

(7) Concediile de odihnă suplimentare se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 4.

(8) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an în baza unei cereri a salariatului, conform model din Anexa 8 la prezentul contract colectiv de muncă

(9) Cererea de concediu de odihnă se înregistrează cu minim 5 zile lucrătoare înainte de data de intrare în concediu

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

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

Art. 119.

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Concediile de odihnă de la alin. (2) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

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

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

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



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 și avizul sindicatului din unitate, 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 salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile Codului muncii și care cuprinde:

- salariul de bază;

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

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

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator odata cu plata lunara a drepturilor salariale.

Art. 122.

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

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

Art. 123.

(1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform legislației aplicabile în vigoare /prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 124.

Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației aplicabile în

vigoare /prezentului contract colectiv de muncă



Art. 125.

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea copiilor - 5 zile;
- c) căsătoria unui copil - 5 zile;
- d) decesul soțului/soției, copilului, rudelor de gradul I - 5 zile;
- e) decesul bunicilor/socrilor și a altor rude de gradul II - 5 zile;
- f) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate într-un interval de 30 de zile lucratoare;
- g) donatorii de sange- 1 zi, conform legii;
- h) concediu paternal- 5 zile sau 15 zile, după caz conform legii;
- i) zilele libere acordate conform Art. 125 alin. 1 lit a)- h) sunt zile lucratoare

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

(3) În situația în care evenimentul prevăzut la lit. b), d) și e) se produce în timpul efectuării concediului de odihnă, acesta se prelungește.

CAPITOLUL 6

Protecția socială a salariaților membri ai sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Art. 126.

Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiate făcute fără respectarea prevederilor legale aplicabile în vigoare.

Art. 127.

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

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

Art. 128.

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

- a) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- b) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;



- c) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se va lua măsura protecției sociale a pastrării unuia dintre soți
- b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

Art. 129.

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 128 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatară a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "Foisor" și sindicatul SANITAS din unitate.

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

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri SANITAS au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Art. 130

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

Art. 131.

Anual în primul trimestru se organizează și se duce la îndeplinire procedura de evaluare a tuturor salariaților

Art. 132.

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

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



b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică instituțiilor abilitate.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindicatului SANITAS, Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București și Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea sindicatului SANITAS, conform prevederilor legale.

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

Art. 133.

În situația în care spitalului i-ar fi repartizate de forurile îndreptățite, spații de locuit, propunerile de repartizare a acestora se vor face prin grija unei comisii mixte administrație+sindicat SANITAS, constituită prin decizie internă.

Art. 134.

(1) Angajatorul este obligat să acorde norma de hrană/tichete de masă/indemnizație hrană, vouchere vacanță/indemnizație vacanță în conformitate cu prevederile legale

(2) Angajatorul poate constitui un fond pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, asigurarea sănătății și securității în muncă, fond, conform legislației aplicabile în vigoare.

(3) Angajatorul poate acorda, în limita bugetului de venituri și cheltuieli anual, aprobat, în condițiile legii, tichete cadou și tichete sociale.

Art. 135.

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

Art. 136.

(1) Cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, salariața care și-a efectuat concediul legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani poate beneficia de încă 3 (trei) luni concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație. Cererea va fi depusă cu cel puțin 30 de zile calendaristice înaintea datei la care încetează concediul legal acordat pentru îngrijirea copilului până la 2 ani.

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

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



Art. 137.

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

Art. 138.

În cazul în care sănătatea salariatelor gravide este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

Art. 139.

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 6.

Art. 140.

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

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

Art. 141.

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

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

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

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

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

Art. 142.

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

a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;

b) obținerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și

d) perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

e) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;



- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - f) prevenirea riscului șomajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 143.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

Art. 144.

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

Art. 145.

- (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.
- (2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională organizate din inițiativa angajatorului, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.
- (3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1) salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 146.

- (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul SANITAS .
- (2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.
- Cheltuielile aferente formării profesionale în formele prevazute la Art. 143, lit.a) -f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membrii de sindicat,



functie de nivelul organizarii si de necesitatile spitalului, precum si in acord cu prevederile legale privind destinatia acestor sume.

Art. 147.

Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.

Art. 148.

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 149.

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

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

Art. 150.

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

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

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

Art. 151

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

Art. 152.

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli;

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

Art. 153.

- (1) Planul de formare profesională elaborat anual de către Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR" se va face în funcție de bugetul de venituri și cheltuieli aprobat și va fi adus la cunoștința salariaților.
- (2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic ceilalți salariați.
- (3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct
- (4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului.

Art. 154.

- (1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct pot participa la stagii de adaptare profesională.
- (2) Pot participa la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariații care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.
- (3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

Art. 155

Reprezentanții sindicatului SANITAS din unitate participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la concursurile de ocupare a posturilor.

Art. 156.

- (1) Spitalul poate sprijini toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.
- (2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaților, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va asigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.

CAPITOLUL 8

Drepturile sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă

Art. 157.

- (1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.
- (2) Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR" recunoaște dreptul sindicatului SANITAS semnatar al prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, în conformitate cu prevederile legale aplicabile, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.



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

(4) Spitalul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnatar a prezentului contract.

Art. 158.

(1) Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular "FOISOR" se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

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

Art. 159.

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

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

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

Art. 160.

(1) Reprezentanții sindicatului SANITAS din unitate participa, în calitate de observator, la ședințele consiliului de administrație/comitet director, conform legislației în vigoare;

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

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

Art. 161.

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 160 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

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

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

(4) Reprezentanții sindicatului SANITAS participă în toate comisiile implicate în activitatea spitalului, în conformitate cu reglementările legale în vigoare/acordurile stabilite în acest sens.



(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul

beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(4) Activitatea liderilor organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă este asimilată ca vechime în munca.

Art. 163.

Mijloacele necesare funcționării sindicatului SANITAS semnatar se asigură de angajator conform legii.

Art. 164.

(1) Încasarea cotizației SANITAS se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariaților, membri ai sindicatului SANITAS. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului SANITAS se constituie în sarcină curentă de serviciu.

(2) Cu aprobarea managerului spitalului se poate reține cotizația pe stat și pentru membrii altor sindicate, decât SANITAS.

Art. 165.

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

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

Art. 166.

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

(2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 167.

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

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) nu se poate face fără prezența reprezentantului sindicatului.

- (3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului atât la audiere, cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin. 1.
- (4) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute la Anexa nr. 7.

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

Art. 168.

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia în toată unitatea sanitară.

Art. 169.

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

Art. 170.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de sindicatul SANITAS și produc efecte pentru toți salariații spitalului, potrivit legii.

Art. 171.

Salariații membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele sindicatului .

Art. 172.

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

Art. 173.

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

Art. 174.

Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 175.

Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie si TBC Osteoarticular "Foisor" va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă și care sunt în concordanță cu politica de sănătate a Ministerului Sănătății.

Art. 176.

Sporul de vechime în muncă și alte drepturi specific domeniului de activitate se aplică conform legislației în vigoare.

Art. 177.

Toate documentele semnate de partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca sunt incluse de drept în conținutul prezentului contract, ca acte adiționale.

Art. 181.

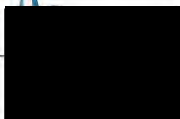
Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Anexele 1 – 8 fac parte integrantă din prezentul contract.

Semnături

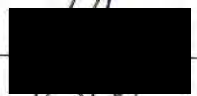
SPITALUL CLINIC DE OPTOPEDIE, TRAUMATOLOGIE SI TBC OSTEOARTICULAR
"FOISOR"

DIRECTOR MEDICAL,
DR. NEDELEA DANA GEORGIANA

SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL CLINIC DE OPTOPEDIE, TRAUMATOLOGIE
SI TBC OSTEOARTICULAR "FOISOR"

PRESEDINTE,
GRECU CRISTINA ANDREEA



ANEXA Nr. 1

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de grup de unități

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivelul spitalului va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizației sindicale semnatare și 3 reprezentanți ai angajatorilor. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la ITM.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de spital.
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

ANEXA Nr. 2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților cu nr. din data de

A. Părțile contractului

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

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de
..... și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. din



Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

a) durată de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la

(domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului.....

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

..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică
....., grup de unități etc.).

În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator
..... (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau ore/săptămână.

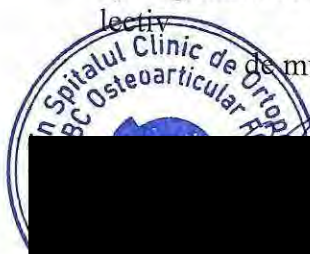
a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

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

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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



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

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri
- b) indemnizații
- c) prestații suplimentare în bani
- d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
- e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin act normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) alte clauze



K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

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

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

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

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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



- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor



de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

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

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

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

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

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grupe de unități/sector de activitate)

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

Angajator,
.....

Salariat,
Semnătura
.....

Reprezentant legal,
.....

Am primit un exemplar.
Semnătura.....



ANEXA Nr. 3

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

A. Reducerea timpului normal de lucru.

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

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

1. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.
2. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
3. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
4. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjarie: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
5. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
6. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
7. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
8. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
9. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană.

ANEXA Nr. 4

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

CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - a) dezinfecție, dezinsecție, deratizare;
 - b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
 - c) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100- 250 posturi, activitate permanentă.
2. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de ortopedie, traumatologie
3. Personalul care lucrează în bucătăria spitalului.

CAPITOLUL 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
2. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi de traumatologie și ortopedie.
3. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru.

CAPITOLUL 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.
2. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

CAPITOLUL 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator.

CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, hemodializa, UPU, CPU.

CAPITOLUL 6

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.
2. Personalul care își desfășoară activitatea în :
 - a) Unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic

ANEXA Nr. 5

Echipamentul de protecție

- încălțăminte - 1/an;
- uniformă/ halat de doc/salopeta - 2/an;
- halate de molton - sistem pavilionar- 1 la 2 ani;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- mănuși electroizolante - 1/an;
- calote - 3/an;
- mănuși și măști - după necesități;
- șorțuri - după necesități;
- cizme de cauciuc;

- cască de protecție - după necesități;
- ochelari de protecție - după necesități;
- centură de siguranță - după necesități.

Materiale igienico-sanitare

a) se acordă întregului personal:

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

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

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

ANEXA Nr. 6

Hărțuirea

1. Hartuirea reprezintă fapta celui care, în mod repetat, urmărește, fără drept sau fără un interes legitim, o persoană ori îi supraveghează locuința, locul de muncă sau alte locuri frecventate de către aceasta, cauzându-i astfel o stare de temere.
2. Hartuirea morală la locul de muncă este un comportament irational, repetat, față de un angajat sau un grup de angajați, care poate include fenomene de violență fizică și psihică, constituind un risc pentru sănătatea și securitate.
3. Hartuirea poate implica o exercitare greșită sau abuzivă a unei funcții, agresiune verbală sau fizică, discreditarea activității unui coleg sau izolarea socială a acestuia.
4. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.
5. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea de nici un fel la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire, indiferent cine este ofensatorul.
- b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.
- c) Angajatorul va include hărțuirea pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
6. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.
7. Persoana care se consideră hărțuită va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.
8. Reclamațiile de hartuire beneficiază de confidențialitate.
9. Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. Constituie hartuire morala la locul de munca si se sanctioneaza disciplinar, contraventional sau penal, dupa caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea sanatatii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat in oricare dintre urmatoarele forme:

- a. conduita ostila sau nedorita;
- b. comentarii verbale;
- c. actiuni sau gesturi.

19. Constituie hartuire morala la locul de munca orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajati, punand in pericol munca lor sau degradand climatul de lucru. In intelesul prezentei legi, stresul si epuizarea fizica intra sub incidenta hartuirii morale la locul de munca.

20. Fiecare angajat are dreptul la un loc de munca lipsit de acte de hartuire morala. Niciun angajat nu va fi sanctionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesionala, promovare sau prelungirea raporturilor de munca, din cauza ca a fost supus sau ca a refuzat sa fie supus hartuirii morale la locul de munca.

21. Angajatii care savarsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca raspund disciplinar, in conditiile legii si ale regulamentului intern. Raspunderea disciplinara nu inlatura raspunderea contraventionala sau penala a angajatului pentru faptele respective.

22. Angajatorul are obligatia de a lua orice masuri necesare in scopul prevenirii si combaterii actelor de hartuire morala la locul de munca.

23. Este interzisa stabilirea de catre angajator, in orice forma, de reguli sau masuri interne care sa oblige sa determine sau sa indemne angajatii la savarsirea de acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca.



24. Angajatul, victima a hartuirii morale la locul de munca, trebuie sa dovedeasca elementele de fapt ale hartuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, in conditiile legii. Intentia de a prejudicia prin acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca nu trebuie dovedita.

ANEXA Nr. 7

Procedura cercetării disciplinare prealabile

”Etapile obligatorii ale procedurii de cercetare disciplinară prealabilă sunt următoarele:

1) Înștiințarea conducerii societății, cu privire la înfăptuirea unei abateri disciplinare. Sesizarea trebuie să fie formulată în scris și trebuie să primească număr de înregistrare la registratura angajatorului. De regulă, sesizarea poate fi întocmită de superiorul direct al salariatului în cauză sau de oricare altă persoană salariată, care sesizează abaterea. Există și posibilitatea ca angajatorul să se autosesizeze cu privire la înfăptuirea unei abateri disciplinare.

2) Numirea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă. Angajatorul, prin reprezentantul său legal, numește comisia de cercetare disciplinară prealabilă printr-o decizie scrisă, care are obligatoriu număr de înregistrare. Unul dintre membrii comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, va fi numit, prin decizia anterior menționată, ca președinte de comisie.

3) Convocarea salariatului. Comisia, numită prin decizie a angajatorului, îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 (cinci) zile lucrătoare înainte de cercetarea disciplinară prealabilă.

În convocare vor fi precizate în mod obligatoriu obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Neprezentarea salariatului la convocare fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

În acest caz, se va încheia un proces-verbal semnat de cei ce sunt prezenți (membrii comisiei) în care se va arăta că salariatul nu a dat curs convocării, neformulând astfel apărări în favoarea sa; în conținutul procesului-verbal, comisia propune aplicarea unei anumite sancțiuni, conform prevederilor Codului Muncii.

4) Audierea salariatului cercetat disciplinar.

În cadrul cercetării disciplinare se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente pe baza cărora să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției salariatului convocat.

Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii, acesta având dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al căui membru este. Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării disciplinare.

Cu ocazia audierii, salariatul va întocmi o ”Notă explicativă scrisă”, în care va răspunde cu privire la toate întrebările adresate de membrii comisiei de cercetare disciplinară prealabilă. La încheierea audierii, se va întocmi un proces-verbal de ședință, care va fi semnat de toate persoanele

Notă explicativă scrisă
de către
salariatul cercetat
prezent

5) Propunerea sancționării disciplinare/clasării sesizării.

(1) Comisia propune aplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării disciplinare prealabile. Comisia propune conducerii unității sancțiunea disciplinară aplicabilă în urma analizei probelor avute la dosarul privind cercetarea disciplinară și a motivațiilor prezentate de persoana în cauză.

(2) Lucrările comisiei de cercetare disciplinară se consemnează într-un proces verbal care va fi înaintat conducerii angajatorului. În respectivul proces verbal de finalizare a cercetării disciplinare prealabile se va propune aplicarea unei sancțiuni disciplinare sau, după caz, clasarea sesizării.

(3) Sesizarea se clasează în următoarele situații:

a) sesizarea nu a fost depusă în termen de cel mult 30 de zile de la data săvârșirii faptei sesizate ca abatere disciplinară propun să se modifice sesizarea a fost depusă peste termenul de 6 luni de la data săvârșirii faptei sesizate ca abatere disciplinară;

b) sesizarea nu conține: datele de identificare ale persoanei care a formulat sesizarea, semnătura, descrierea faptei care constituie obiectul sesizării, datele de identificare ale salariatului a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară;

c) privește același salariat și aceeași faptă săvârșită în aceleași circumstanțe pentru care s-a desfășurat procedură de cercetare prealabilă disciplinară și s-a propus aplicarea unei sancțiuni disciplinare sau clasarea sesizării;

d) când comisia de cercetare disciplinară prealabilă constată că nu sunt întrunite condițiile legale pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare.

6) Emiterea deciziei de sancționare disciplinară.

Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie în formă scrisă, în termen de 30 (treizeci) de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare aceasta fiind data înregistrării procesului verbal de finalizare a cercetării disciplinare prealabile la registratura unității (Decizia nr. 16/2012 a ÎCCJ) , dar nu mai târziu de 6 (șase) luni de la data săvârșirii faptei. Sancțiunile disciplinare care vor putea fi aplicate salariaților sunt cele prevăzute de Codul Muncii. Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă fără o cercetare disciplinară prealabilă.

7) Comunicarea Deciziei de sancționare disciplinară.

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

8) Modalitatea de contestare a deciziei de sancționare.

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

9) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

ANEXA Nr. 8

Cerere concediu odihna

SE APROBA

MANAGER _____

ACORD SEF SECTIE/COMPARTIMENT/SERVICIU SI AS. SEF _____

DOMNULE MANAGER

Subsemnatul(a) _____ salariat(a) a Spitalului Clinic de Ortopedie - Traumatologie si T.B.C. Osteoarticular "FOISOR", in functia de _____, la _____ sectia/compartimentul/serviciul _____, va rog a-mi aproba concediul de odihna pe anul 2024, incepand cu data de _____ pana la data de _____, reprezentand _____ zile lucratoare.

DATA _____

R.U.N.O.S

Conform planificarii _____

Nume si Semnatura Inlocuitor

Din concediul cuvenit pe anul 2024

pe _____ zile, a efectuat _____ zile

si mai are de efectuat _____ zile.

Semnatura Solicitant(a)



Restanta c.o. anul 2023 ____zile

Restanta c.o. anul 2022 ____zile

Total zile C.O. _____

D-lui. Manager al Spitalului Clinic de Ortopedie Traumatologie si T.B.C. Osteoarticular
"FOISOR"

Spitalul Clinic de

