

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

**Capitolul I**

**Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unității/instituției**

**Articolul 1**

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul bugetar de activitate Sănătate.

**Capitolul II**

**Procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă la nivelul  
unităților publice**

**Articolul 2**

- (1) În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare publice și al grupurilor de unități se face conform prevederilor prezentei proceduri.
- (2) Negocierea și încheierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unităților sanitare și al altor instituții din sistemul sanitar public.

**Articolul 3**

- (1) În unitățile în care nu există organizații sindicale reprezentative la nivel de unitate și nici sindicate afiliate la federațiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă angajații vor fi reprezentați de sindicatele afiliate la federații nereprezentative, membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative afiliate acestora și de federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) În unitățile în care nu există sindicate angajații vor fi reprezentați de reprezentanții angajaților împreună cu reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Articolul 4**

- (1) În situația în care la nivelul unităților sanitare nu există un contract colectiv de muncă sunt aplicabile de drept prevederile prezentului contract.
- (2) În cadrul negocierilor la nivel de grup și de unitate prevederile prezentului contract colectiv de muncă au caracter minim în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acest nivel.

**Articolul 5**

- (1) La prima ședință a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și data până la care urmează a îndeplini această obligație.
- (2) Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:
- a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
  - b) Situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
  - c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

- d)măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;
- e)măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.
- (3) Tot la prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:
- a)componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- b)nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- c)durata maximă a negocierilor convenită de părți; acesta nu poate depăși 45 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părților.
- d)locul și calendarul ședințelor, acesta cuprinzând, de regulă, cel puțin 2 ședințe pe săptămână.
- e)existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- f)alte detalii privind negocierea.
- (4) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.

### Articolul 6

- (1) Organizațiile sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt împuternicite în scris de către acestea să negocieze contractele colective de muncă la nivelul unităților.
- (2) Prin împuternicirile scrise, federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere și persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.
- (3) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către managerul unității (ca reprezentant legal al unității) și de către persoanele mandatate de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.
- (4) Federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) și alin. (2), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativității la nivel de sector de activitate Sănătate.
- (5) Negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare vor avea ca bază de pornire prevederile prezentului contract colectiv de muncă, acestea având caracter minim și obligatoriu.

### Articolul 7

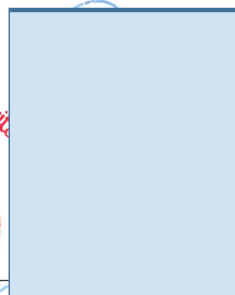
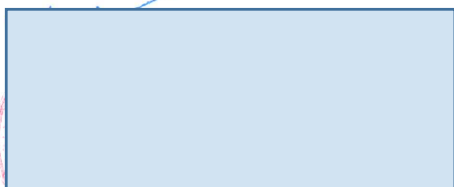
- (1) Neînțelegerile privind încheierea contractelor colective de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. 367/2022.
- (2) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

### Articolul 8

- (1) În situația în care, în urma negocierilor, una dintre părți refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente ședințelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părți cu ocazia fiecăreia dintre ședințele de negociere.
- (2) Inițiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă și depunerii spre înregistrare la ITM în condițiile alin. (1) poate aparține oricărei părți.
- (3) Contractele colective de muncă elaborate și transmise spre înregistrare în condițiile alin. 1-2 vor fi însoțite de cel puțin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei ședințe de negociere.
- (4) Contractele colective de muncă elaborate în baza prevederilor alin. (1) pot prelua în mod automat prevederi din prezentul contract în secțiunile/articolele/alineatele asupra cărora părțile nu s-au înțeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.
- (5) Contractul colectiv de muncă, elaborat în condițiile alin (1), nu va putea fi înregistrat în cazul în care organizația sindicală care refuză să semneze reprezintă cel puțin 35% din totalul angajaților/lucrătorilor.



(6) Prin excepție de la alin (5), în cazul în care există două sau mai multe organizații sindicale, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă celelalte organizații sindicale refuză să semneze.



## Anexa nr. 2 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

### REGULAMENTUL PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA COMISIEI PARITARE LA NIVEL DE UNITATE

#### Articolul 1

Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de sector va fi compusă din 5 reprezentanți ai organizației sindicale semnatară (câte un membru de fiecare parte semnatară) și 5 reprezentanți ai Ministerului Sănătății. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatară în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

#### Articolul 2

Comisia se va întruni la cererea oricărui 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.

#### Articolul 3

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

#### Articolul 4

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

#### Articolul 5

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Ministerul Sănătății.

#### Articolul 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. 3 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate**

**MODELUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Articolul 1**

Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

**Articolul 2**

Prin negociere între părți, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

**Articolul 3**

Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

**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)durata 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**

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/săptămână, ..... ore/zi, ..... 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 acte 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) salariatul este de acord cu reținerea de 1% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

e) 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 regulamentul intern;
- e)să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f)să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g)să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

- a)să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b)să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

- c)să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d)să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e)să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f)să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g)să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h)să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

**S.Dispoziții finale**

1.Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup 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.Confliktele** 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,

.....  
Reprezentant legal,

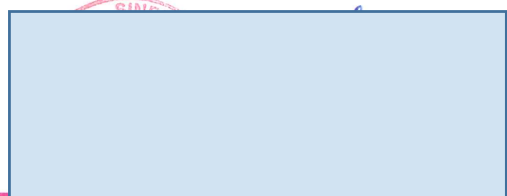
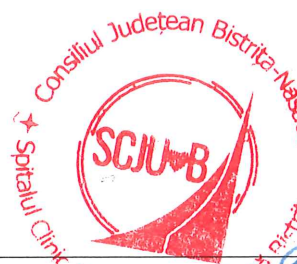
.....  
Salariat,

Semnătura .....

Am primit un exemplar.

Semnătura .....

Data .....





## Anexa nr. 4 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

### 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 medicină 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 sanitar cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: 6 ore/zi.
- 4.Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
- 5.Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
- 6.Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
- 7.Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.

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

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

## Anexa nr. 5 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

### NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPPLEMENTAR 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;

2.Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.

3.Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente cu paturi de medicină internă, diabet zaharat, nutriție și boli metabolice, pediatrie și dermatovenerologie, precum și personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în comp. endoscopie și ecografie.

4.Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.

5.Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.

6.Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).

7.Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

#### Capitolul 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în:

a)activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;

b)ergoterapie (sau structuri de terapie ocupațională) din unități, secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.

2.Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.

3.Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de chirurgie general și profil chirurgical.

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

5. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente cu paturi de cardiologie.

#### Capitolul 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1.Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie.

2.Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.

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



## Capitolul 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare de analize medicale nediferențiate și laborator de biologie moleculară RT-PCR
2. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
3. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie (adulți/pediatrie).
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de nașteri/săli de nașteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secții/compartimente de neurologie, neurochirurgie.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, punctele de transfuzii din spital, în laboratoarele de cardiologie și radiologie intervențională, în unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgențe neurovasculare, genetică medicală, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC).

## Capitolul 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase, precum și în laborator analize medicale punct de lucru TBC.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, centru pentru arși.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică, precum și personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar din compartiment cu paturi neurochirurgie.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI, de terapie intensivă și care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în asistență medicală de urgență și structurile de primire a urgențelor (UPU-SMURD), precum și operatorii-registratorii de urgență.

## Capitolul 6

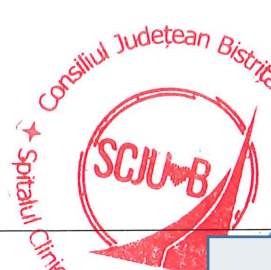
Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care își desfășoară activitatea în:
  - a) unități nucleare de categoria I de risc radiologic;
  - b) unități nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

## Capitolul 7

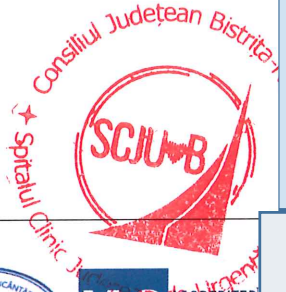
Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente/servicii 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;
  - b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.



**NOTĂ:**

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

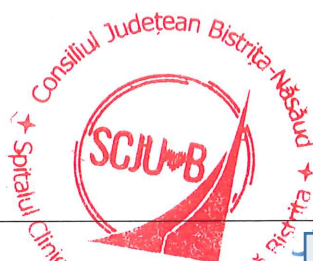




## Anexa nr. 6 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

### SPORUL DE VECHIME ÎN MUNCĂ

1. Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate Sănătate sunt prevăzute în Legea nr. 153/2017.
2. Coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.
3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), sunt următoarele:
  - gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
  - gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
  - gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
  - gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
  - gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.
4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.
5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.



## Anexa nr. 7 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector unitate

### ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE

- încălțăminte - 4/an;
- pantaloni - 5/an;
- fuste - 5/an;
- bluze - 5/an;
- halate de molton - sistem pavilionar: 1 la 2 ani;
- halate doc - 2/an;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- calote - 3/an;
- mănuși și măști - după necesități;
- șorțuri - după necesități;
- cizme de cauciuc - după necesități;
- cască de protecție - după necesități;
- ochelari de protecție - după necesități;
- centură de siguranță - după necesități.

Personalul de intervenție din cadrul serviciilor de ambulanță va beneficia de echipamentul de protecție specific conform legii.

### Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:

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

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

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



## PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII

### Articolul 1

- (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.
- (2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:
- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
  - b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
  - c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
  - d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
  - e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
  - f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
  - g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
  - h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.
  - i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
- (3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
- (4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.
- (5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
- (6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.
- (7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.
- (8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.
- (9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.
- (10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis

(11)În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(12)Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

## Secțiunea I Hărțuirea sexuală

### Articolul 2

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.

### Articolul 3

- Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;
- Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile în cazul încălcării acestora;
- Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

### Articolul 4

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

### Articolul 5

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

### Articolul 6

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

### Articolul 7

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

### Articolul 8

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

### Articolul 9

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



### Articolul 10

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

### Articolul 11

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

### Articolul 12

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

### Articolul 13

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

### Articolul 14

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

## Secțiunea II Hărțuirea morală

### Articolul 15

(1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

(3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

### Articolul 16

(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.

(2) Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

### Articolul 17

(1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

### Articolul 18

(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(2) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

### Articolul 19

(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinată de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluării prevăzute la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

## Secțiunea III Prevenirea discriminării

### Articolul 20

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

### Articolul 21

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

### Articolul 22

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

### Articolul 23

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

### Articolul 24

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



## PROCEDURA CERCETĂRII DISCIPLINARE PREALABILE

### Articolul 1

- (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.
- (2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.
- (3) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția Avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

### Articolul 2

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta poate dispune efectuarea cercetării disciplinare.

2. În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii, convocarea putând fi făcută inclusiv pe cale electronică.

3. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute, fără un motiv obiectiv, dă dreptul Comisiei de disciplină să propună sancționarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile, întocmindu-se în acest sens proces-verbal în care se va consemna și neprezentarea salariatului.

4. În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere Comisiei de disciplină toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, inclusiv pe cale electronică.

5. Activitatea de cercetare disciplinară impune stabilirea următoarelor aspecte:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- gradul de vinovăție al salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală în serviciu a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de acesta.

6. Analizarea fiecărui caz se va consemna într-un proces-verbal, care va cuprinde toate aspectele, atât cele sesizate, cât și măsurile propuse a fi luate de către managerul spitalului.

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

8. Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

### Articolul 3

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

- avertismentul scris;
- retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

- reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
  - desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
- (2) Prezența la serviciu sub influența alcoolului și/sau a substanțelor interzise este abatere disciplinară gravă, sancționată cu desfacerea contractului individual de muncă, având în vedere specificul și siguranța activității în domeniul sanitar.

#### Articolul 4

(1) Comisia de disciplină se întrunește ori de câte ori este cazul, în componență de președinte plus minim doi dintre membri (în funcție de categoria funcției angajatului/angajaților cercetați: medico-sanitar sau administrativ/TESA).

(2) În activitatea sa, Comisia de disciplină va respecta prevederile art. 247-252 din Legea nr. 53/2003 – republicată, Codul Muncii.





## Anexa nr. 10 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

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

#### Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;  
Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă;  
Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare;  
S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitățile sanitare din România.

#### Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

##### Articolul 1

Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

##### Articolul 2

- (1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.
- (2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat, sau împreună.
- (3) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat.

##### Articolul 3

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

##### Articolul 4

Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

##### Articolul 5

- (1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.
- (2) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.
- (3) În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

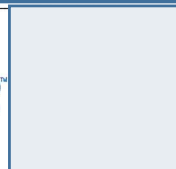
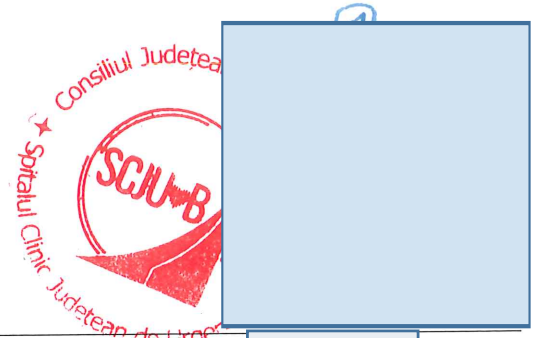
##### Articolul 6

(1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.





## Anexa nr. 11 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

### Armonizarea vieții profesionale cu viața personală

#### Art. 1 Absențele motivate recuperate

- (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
- (2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- (3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

#### Art. 2 Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător

- (1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.
- (2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.

#### Art. 3 Concediul de odihnă neefectuat

- (1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.
- (2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

#### Art. 4 Concediul de îngrijitor

- (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.
- (2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
- (3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.
- (4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
- (5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului Muncii și solidarității sociale și al ministrului Sănătății.
- (6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
- (7) În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

#### Concediul paternal

##### Art. 5

- (1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.



(2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

#### Art. 6

(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

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

(6) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

#### Art. 7

(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

#### Art. 8

(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.

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

#### Art. 9

(1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.

(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

#### Flexibilizarea programului de lucru

#### Art. 13

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.



(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

#### Art. 14

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

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

#### Art. 15

De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

#### Art. 16

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate își iau concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract.

#### Art. 18

Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

#### Art. 19

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare.



## Anexa nr. 12 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

Părțile prezentului contract colectiv de muncă convin ca Punctul de vedere instituțional privind noua lege a salarizării, bazat pe Acordul dintre Ministerul Sănătății și federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă SĂNĂTATE și exprimat sub forma unui proiect de lege, să respecte cel puțin următoarele principii:

**(1) Principiul drepturilor câștigate**, în sensul menținerii tuturor drepturilor și a compensărilor salariale deja câștigate în condițiile noilor reguli prevăzute în PNRR. Transpunerea acestui principiu în noua lege a salarizării va viza în special:

a) Introducerea în salariile de bază a sporurilor pentru condițiile de muncă cel puțin la nivelul ce corespunde limitei minime a acestor sporuri.

b) Menținerea ca spor pentru condiții de muncă a diferenței dintre procentul sporului introdus în salariul de bază și procentul maxim al sporurilor pentru condiții de muncă în toate cazurile în care această diferență nu este introdusă deja în salariile de bază și a sporurilor pentru condiții de muncă ce sunt stabilite în procent fix.

c) Înlocuirea sporului de tură și a sporului pentru lucrul în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează cu tarife orare diferențiate, acordate după cum urmează:

- Un tarif orar crescut cu cel puțin 50% față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în timpul nopții sau cu cel puțin 25% pentru lucrul în turele de după-amiază și de noapte.

- Un tarif orar dublu față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează.

d) În situația în care se utilizează în continuare coeficienții de ierarhizare ca referință ierarhică a salariilor de bază pe același interval de ierarhizare precum cel actual (1-12), nici un angajat din sectorul public de sănătate nu poate suferi o diminuare a coeficientului de ierarhizare aferent salariului de bază față de cel prevăzut în actuala lege a salarizării (Legea nr. 153/2017).

**(2) Principiul predictibilității**, în sensul asigurării creșterii ritmice predictibile a veniturilor angajaților din sistemul sanitar. Aplicarea acestui principiu va respecta *regula nivelului minim obligatoriu al creșterilor salariale*, acestea având ca punct obligatoriu de pornire asigurarea cel puțin a menținerii puterii de cumpărare a veniturilor salariale, acolo unde nu este efectuată creșterea acestora ca urmare a reșezărilor etice. Transpunerea acestui principiu va fi realizată prin intermediul actualizării periodice a salariilor de bază proporțional cu inflația/prin raportare la salariul minim pe economie.

**(3) Principiul abordării integrate unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate.** În conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate, indiferent de categoria profesională, vor fi stabilite în același capitol/aceeași anexă a viitoarei legi a salarizării, respectiv în aceleași acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru condițiile de muncă.

**(4) Principiul echității ierarhizării salariilor de bază ale angajaților din sistemul public de sănătate.** Echitatea ierarhizării salariilor de bază operează:

a) Prin situarea etică a salariilor de bază și a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din sănătate comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare.

b) Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul sectorului public de sănătate. În acest sens, referința de pornire pentru echitatea ierarhizării este cea stabilită în proiectul legii salarizării, în forma negociată și stabilită cu federațiile reprezentative la nivel de sector.

c) Prin utilizarea unor criterii etice de stabilire a salariilor de bază. În acest sens, salariul de bază al asistentului medical principal cu studii PL va reprezenta echivalentul a cel puțin jumătate din salariul de bază al medicului primar, cu reșezarea coeficienților de ierarhizare pentru toate categoriile profesionale.

**(5) Principiul recunoașterii responsabilității** în sensul stabilirii unei ierarhii corecte a salarizării personalului din sistemul sanitar prin retribuirea funcțiilor de conducere cu salariul de bază mai mare decât cel al personalului din subordine.



(6) **Principiul egalității**, în sensul asigurării salariilor de bază egale pentru munca cu valoare egală desfășurată de angajați aparținând aceleiași categorii profesionale la aceleasi locuri de muncă sau la locuri de muncă similare sau comparabile. Acest principiu va fi transpus prin reasezarea în noua grila de salarizare a salariilor de bază aferente unora dintre specialități și categorii de locuri de muncă.

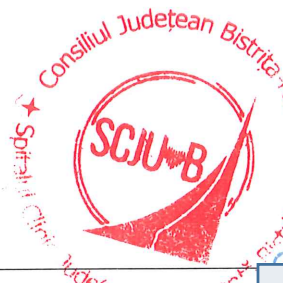
(7) **Principiul recunoașterii și stimulării stabilității și fidelității** ale angajaților din sectorul public de sănătate, prin introducerea unei majorări a salariilor de bază pentru stabilitate și fidelitate față de unitate și față de sistemul public de sănătate.

(8) **Principiul recunoașterii și recompensei salariale a contribuțiilor speciale la buna desfășurare a activității unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară în funcție de performanță.** Criteriile de performanță vor fi stabilite de comun acord cu federațiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă Sănătate.

(9) **Principiul recunoașterii și recompensei salariale a participării la realizarea veniturilor suplimentare a unităților publice de sănătate** prin salarizarea suplimentară din veniturile proprii ale unităților, pentru contribuția la realizarea acestor venituri.

(10) **Principiul *primum non nocere***, aplicat prin raportare la efectul intervenției legiuitorului asupra evoluției veniturilor salariale ale angajaților din Sănătate. În acest sens, construcția proiectului de lege a salarizării nu poate determina scăderi ale veniturilor salariale pentru nici un angajat din Sănătate, obiectivul fundamental fiind creșterea veniturilor pentru toți angajații. Creșterea veniturilor salariale trebuie să fie cel puțin la nivelul corespunzător inflației, acolo unde nu intervin reasezări de natură etică.

SINDICAT



**MODELUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL  
PENTRU ACTIVITATE PRESTATĂ ÎN LINIE DE GARDĂ**

nr. \_\_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_

1. Având în vedere existența contractului individual de muncă între \_\_\_\_\_ și **SPITALUL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ BISTRIȚA**
2. Având în vedere obligativitatea unității sanitare de a asigura continuitatea actului medical.
3. Având în vedere dispozițiile art 3<sup>^2</sup> alin (6) din OUG nr. 20/2016 pentru modificarea și completarea OUG nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene precum și unele măsuri fiscale bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative;

se încheie prezentul contract individual de muncă cu timp parțial:

**A.Părțile contractului**

Angajator - persoana juridică **SPITALUL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ BISTRIȚA**, cu sediul în Bistrița, Str. General Grigore Bălan, Nr. 43, cod fiscal 4347593, telefon 0263-214390, reprezentată legal prin \_\_\_\_\_, în calitate de **MANAGER**

și

**salariatul/salariata** \_\_\_\_\_, domiciliat/domiciliată în loc. \_\_\_\_\_, Strada \_\_\_\_\_, Nr. \_\_\_\_\_, Bloc \_\_\_\_\_, Scara \_\_\_\_\_, Apt. \_\_\_\_\_, Județ \_\_\_\_\_, posesor/posesoare al/a \_\_\_\_\_ seria \_\_\_\_\_, nr. \_\_\_\_\_ eliberat de \_\_\_\_\_, la data de \_\_\_\_\_, CNP \_\_\_\_\_ având calitatea de prestator

Au convenit să încheie prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora au convenit.

**B.Obiectul contractului:** îl constituie efectuarea gărzilor de către personalul sanitar cu pregătire superioară, în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază, în completarea activității desfășurate în baza contractului individual de muncă nr. \_\_\_\_\_ cu respectarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar aprobat prin Ordinul MS nr. 870/2004, cu modificările și completările ulterioare, și OUG nr. 20/2016.

**C.Durata contractului:** nedeterminată, conf art. 12 alin.1) din Codul Muncii, începând cu data de \_\_\_\_\_.

**D.Locul de muncă:** Activitatea se desfășoară în linie de gardă la \_\_\_\_\_.

**E.Felul muncii:** Funcția \_\_\_\_\_ conform Clasificării Ocupațiilor din România 221107.

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

**G.Durata muncii:**

1.Conform graficului lunar de gărzi efectuate în afara normei legale de munca și a programului normal de lucru de la funcția de bază.

2. Perioada desfășurată în activitatea de gardă reprezintă vechime în munca și în specialitate.

3. Repartizarea programului de lucru se face conform graficelor lunare de gardă întocmite de conducerea secțiilor, laboratoarelor, serviciilor și a compartimentelor medicale și aprobate de conducerea unității sanitare în corelare directă cu contractul individual de muncă al salariatului de la



norma de bază.

4. Programul stabilit de conducerea locului de muncă pentru linia de gardă respectivă se poate modifica pentru situațiile motivate cu avizul șefului secției, laboratorului, serviciului medical, compartimentului și aprobate de către conducerea unității.

#### H. Salarizare:

1. Contravaloarea orelor de gardă efectiv prestate.  
2. Salariul de bază brut lunar: \_\_\_\_\_ lei (gradația \_\_\_\_\_), în funcție de care se determină dreptul salarial stabilit la litera H(1) și care va fi ajustat în funcție de modificările legislative ulterioare.

3. Conform OUG nr. 20/2016 personalul beneficiază numai de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă.

4. La tariful orar stabilit se adaugă un spor de \_\_\_\_\_ pentru orele prestate în timpul săptămânii și de 100% pentru orele efectuate în zilele libere și sărbătorile legale așa cum se hotărăște trimestrial de către Comitetul Director cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate prin buget.

5. Plata orelor de gardă se va face în funcție de activitatea prestată în linia de gardă.

6. Data/datele la care se plătește salariul este 15 ale lunii următoare.

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

- Echipament individual de protecție conform legislației în vigoare;
- Echipament individual de lucru conform legislației în vigoare;
- Materiale igienico-sanitare conform legislației în vigoare;
- Alimentație de protecție conform legislației în vigoare;
- Alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă conform legislației în vigoare.

#### J. Drepturi și obligații ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele **drepturi**:

- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă.

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

- obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- obligația de a respecta disciplina muncii;
- obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- obligația de a respecta secretul de serviciu;
- obligația de a se supune obiectivelor de performanță individuale impuse, precum și criteriilor de evaluare a realizării acestora stabilite prin contractul individual de muncă;
- obligația de a respecta orice dispoziție a angajatorului, directă sau implicită, care ține de buna desfășurare a activității unității sanitare și asigurarea actului medical continuu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele **drepturi**:

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

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

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

- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
- f) să evalueze salariatul numai după obiectivele de performanță individuale impuse, precum și după criteriile de evaluare a realizării acestora.

**K. Dispoziții finale:**

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

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

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

**ANGAJATOR,**  
**SPITALUL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ**  
**BISTRIȚA**  
**MANAGER,**

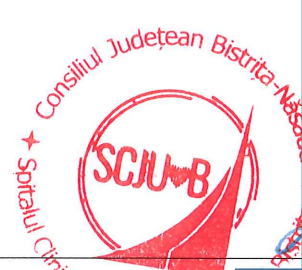
**SALARIAT,**

**SEMNĂTURA** \_\_\_\_\_

Am luat la cunoștință prev. ROF și RI

**AVIZAT**  
**CONCULTANT JURIDIC**

**DIRECTOR R.U.N.O.S.**





## Anexa 14 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

### MODUL DE ADMINISTRARE A FONDULUI COLECTAT DE LA SALARIAȚII NESINDICALIȘTI, CONFORM ART. 9 DIN PREZENTUL CCM

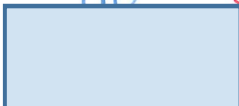
Conform prevederilor articolului 9 din prezentul CCM, colectarea cotizației de 0,5% din salariul de bază se face într-un cont separat, administrat în comun de către angajator cu sindicatul semnatar al acestuia.

Sumele colectate pot fi folosite astfel: 50% angajator și 50% Sanitas (reprezentativ), semnatare ale CCM și se pot utiliza pentru:

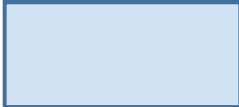
- desfășurarea, negocierea și semnarea CCM
- organizarea de cursuri de instruire
- ajutoare sociale, boală
- desfășurare de activități artistice, sportive și culturale (zilele spitalului, conferințe medicale, zile medicale etc.)
- premieri
- protocol
- dotări necesare desfășurării activității unității și sindicatelor.

#### SPITALUL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ BISTRIȚA

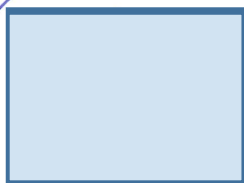
  
Manager

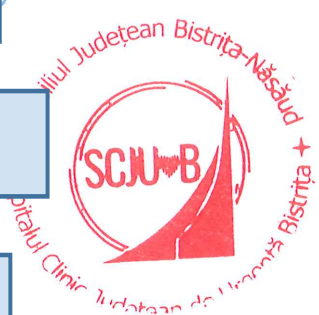


Director medical



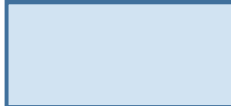
Director RUNOS





#### SINDICATUL SANITAS BN

Președinte



Vicepreședinte



Lider grupă sindicală

