

M.M.S.S. U.D.S.P.S.
Nr. 1786
Data 11.10.2024

CONSILIUL GENERAL AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI
ADMINISTRAȚIA SPITALELOR
ȘI SERVICIILOR MEDICALE BUCUREȘTI
Nr. INTRARE / IEȘIRE 22789
Ziua 17 Luna 09 An 2024

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

la nivel de grup de unități aflate în subordinea/administrarea Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București (A.S.S.M.B.) pentru perioada 2024-2026

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art.1. (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități, 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/unitate desemnează pe cel care angajează, respectiv:

- **Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București (A.S.S.M.B.)**, institutie de specialitate al administrației publice locale și autoritate locală în domeniul asistenței de sănătate publică, conform atribuțiilor sale stabilite prin actul de înființare și regulamentul de organizare și funcționare;
- **Unitățile sanitare (spitalele)** reprezentate prin manager, **aflate în administrarea A.S.S.M.B.**

(4) 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.

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

Art.2. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în toate unitățile, conform Anexei nr. 9, indiferent de forma de organizare, de modul de finanțare și de caracterul activității.

Art.3. (1) În cazul în care se negociază contracte colective de muncă la nivel de unități, la cerere, în concordanță cu conținutul Anexei nr. 1 la prezentul contract, organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități au obligația de a anunța reprezentanții angajatorului care sunt organizațiile sindicale împuternicite în acest sens.

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

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

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

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

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București, 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 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 prelungeste tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni, dacă anterior expirării lui niciuna dintre părțile semnatară a prezentului contract nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare, intenția de a nu fi prelungit. În cazul existenței unei asemenea notificări, iar contractul colectiv de muncă nu se prelungeste tacit, se va proceda la demararea negocierii unui nou CCM în termenele prevăzute de Legea nr. 367/2022.

Art.5. Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Art.6. Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

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

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

Art.8. Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

Art.9. (1) Contractele colective de muncă la nivel de unități precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități.

(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate de către sindicate, în numele salariaților, părțile pot conveni, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării acestuia, unitățile sanitare pot reține salariului, care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia exprimat printr-un act adițional la contractul individual de muncă, o contribuție, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariu, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru negocierile colective, aplicarea contractului colectiv de muncă, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatară ale prezentului contract.

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

Art.10. Angajatorul este obligat să asigure publicarea pe site-ul institutiei a contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.

Art.11. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară la nivel de grup de unități.

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

(3) Angajatorul și sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate 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 comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

Art.12. (1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică ce se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară, care să stabilească soluționarea amiabilă a litigiului, împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut/are loc, judecata rămâne fără obiect.

Art.13. (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale prevederilor legale/ prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizată Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București sau alte instituții abilitate, după caz, în vederea soluționării.

Art.14. (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale ce modifică prevederile prezentului contract colectiv de muncă, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(2) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale, dacă acestea nu au făcut obiectul unor noi negocieri.

Art.15. (1) Părțile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor legale aplicabile prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Art. 16. (1) Prezentul contract colectiv de muncă este încheiat pe o perioadă de **2 ani** de la data intrării sale în vigoare. Prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unități, se aplică începând cu data înregistrării sale la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

(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 sau cu acordurile/înțelegerile încheiate la toate nivelurile.

(4) Prezentul contract colectiv de muncă va fi publicat în Monitorul Oficial prin grija organizațiilor sindicale semnatare conform prevederilor legale.

(5) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești se va face cu consultarea sindicatelor semnatare a prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării unităților aflate în administrarea/subordinea Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale, conform legislației în vigoare.

(6) Înainte de aprobarea bugetului, la toate nivelurile, vor avea loc consultări cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.

(7) Până la finalizarea procedurilor, prevăzute la alin. (3) sunt aplicabile, de drept, prevederile legislației în vigoare.

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

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 17. (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normativele de personal se elaborează și se aprobă conform legii.

(3) Contractul colectiv de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă, în formă scrisă, revine angajatorului.

(4) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(5) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

Art. 18. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor 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 ASSMB și din unitățile sanitare aflate în subordinea ASSMB, conform legislației în vigoare.

(3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator, conform cadrului normativ aplicabil.

(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 calendaristice înaintea datei de organizare a concursului, la toate nivelurile de organizare a unităților definite la art.1 alin. (3).

(5) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră astfel cum este definită prin lege.

(5¹) 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 în vigoare.

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

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

(8) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni.

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă 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 contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și poate fi modificat prin act adițional, 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 să, 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. Vechimea în specialitate și în profesie este calculată, pe baza funcției deținute și a atribuțiilor conferite postului ocupat, corespunzătoare studiilor de specialitate absolvite.

(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 conținutul 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 angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul 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;
- (o) regulamentul intern aplicabil;
- (p) drepturile și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

(14) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) 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 informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (13), acesta a poate sesiza Inspekția Muncii.

(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 confidențialitate;
- c) orice altă clauză specifică aplicabilă personalului plătit din fonduri publice.

(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, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.

(21) Atât în contractul individual de muncă, cât și în REVISAL se vor trece toate sporurile cu caracter permanent sau alte asemenea, conform legii.

(22) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă și/sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe perioada unei eventuale concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate/act adițional la contractul individual de muncă în care se prevede o clauză de confidențialitate.

Art. 20. (1) Ocuparea posturilor vacante sau temporar vacante se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz, sau orice alta formă prevăzută de lege.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în condițiile legii, în raport cu necesitățile fiecărei unități cu consultarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

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

– 90 de zile - debut în profesie;

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

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

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

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

i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere.

(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 organizațiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

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

Art. 22. (1) Orice salariat are dreptul de a muncii la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de lucru, cu respectarea regimului incompatibilităților, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

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

Art. 23. (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 vacante/temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate, cu prioritate, prin cumul de funcții de către salariații unității, cu respectarea legislației aplicabile în vigoare, până la ocuparea postului prin concurs, și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

(3) În ASSMB și unitățile sanitare aflate în administrare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă, pe perioadă nedeterminată, de la locul de muncă respectiv.

Art. 24. Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate afiliat la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 25. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desființarea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 13) din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 26. (1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Contractul individual de muncă, cu timp parțial, pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru, va fi încheiat cu respectarea prevederilor legale aplicabile și a procedurilor privind organizarea și efectuarea gărzilor.

(3) Contractul individual de muncă, cu timp parțial, pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru, va cuprinde elementele prevăzute în modelul din Anexa 3 la prezentul contract colectiv de muncă.

II. Executarea contractului individual de muncă

Art. 27. 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. 28. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 29. (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;
- v) să-i fie evaluate, în mod obiectiv, performanțele profesionale ;
- w) dreptul de a sesiza conducerea unității, cu bună-credință, cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii ;
- x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant similar care îi asigură condiții de muncă mai favorabile, corespunzător pregătirii profesionale și vechimii în specialitatea studiilor, dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- y) alte drepturi prevăzute de lege.

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

- a) de a respecta programul de muncă și 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 adoptat la nivelul unității, în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, în Contractul Individual de Muncă, precum și în procedurile operaționale aplicabile fiecărei activități, care au fost aduse la cunoștința salariaților;
- 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;
- k) personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare are obligația de nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta sa-l recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective;
- l) alte obligații prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 30. (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 cu acordul angajatului, 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, regulamentul de organizare și funcționare și proceduri aplicabile cercetării disciplinare reevalabilă, anexă la prezentul contract colectiv de muncă;
- f) să analizeze și să soluționeze sesizările salariaților și/sau organizației sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract;

g) să solicite orice alte acte cerute de lege sau stabilite de angajator în vederea ocupării unei funcții ;

h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor semnatare a contractului colectiv de muncă.

(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 organizațiilor sindicale semnatare ale 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 sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

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

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora;

h) să elibereze, la cerere, în termen de 5 zile lucratoare, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

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

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

k) să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

l) să consulte organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului și, după caz, organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;

m) să asigure salariaților acces periodic la formarea profesională, în măsura în care există prevedere bugetară aprobată la nivelul instituției, pentru cheltuieli cu această destinație ;

n) să analizeze și să răspundă, în scris, în termen legal la sesizările primite din partea salariaților și/sau a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

o) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia;

p) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților.

III. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 31. (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. 32. (1) Delegarea sau detașarea salariaților, precum și drepturile convenite acestora, se face în condițiile stabilite de legislația aplicabilă în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Considerații referitoare la detașare:

- a) **Detașarea** este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului;
- b) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an. În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.
- c) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
- d) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții sindicatelor semnatare a contractului colectiv de muncă, în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
- e) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
- f) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;
- g) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
- h) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.

(3) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unităților, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților sindicatelor.

(4) Considerații referitoare la delegare:

- a) Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.
- b) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.
- c) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.

(5) În cazul reorganizării sau desființării unor unități sanitare publice cu personalitate juridică sau a altor unități în care se desfășoară activitate sanitară, inclusiv puncte de lucru ale direcțiilor de sănătate publică, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

Art.33. (1) Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului cu titlu de sancțiune disciplinară sau în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, respectiv, potrivit prevederilor Art. 3 alin. (3) lit. d) din Codul Muncii, în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

(2) Totodată, Angajatorul poate modifica temporar locul muncii, fără consimțământul salariatului, ca măsură de protecție a salariatului sau în cazul activităților impuse de autoritățile publice în incinta sau în afara sediului angajatorului, în înțelesul prevederilor art. 3 alin. (3) din Codul Muncii.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 34. (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.

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

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

Art. 35. (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 reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se stabilește/aprobă suspendarea contractului individual de muncă, va fi respectată întocmai.

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

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g) concediu de acomodare, ca urmare a adopțiilor.

(4) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în cazul în care salariatul absentează nemotivat un număr de 3 (zile)/ture consecutive.

(5) Posturile temporar vacante corespunzătoare situației de la alin. (1) lit. a)-e) pot fi scoase la concurs conform actelor normative aplicabile, în vigoare, cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare. În cazul revenirii salariatului la locul de muncă, după expirarea perioadei de suspendare, în cazurile anterior menționate, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 36. (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

b) 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;

c) pe durata detașării;

d) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

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

f) în alte cazuri prevăzute de lege.

(3) În cazul prevăzut la alin. (2) lit. b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, 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.

(4) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității.

(5) Posturile temporar vacante corespunzătoare situațiilor prevăzute la alin (2) pot fi scoase la concurs conform actelor normative aplicabile, în vigoare.

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

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f) forță majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, conform actelor normativelor aplicabile, în vigoare, cu încadrarea în buget, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatarea ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Art. 38. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

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

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

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

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor și pentru interese personale, altele decât cele prevazute la alin. (1), pe o durata de maximum 12 luni, cu avizul consultativ al organizațiilor sindicale semnatarea ale prezentului contract colectiv de munca.

(3) Angajatorul urmează, în acest sens, a analiza cererea salariatului și a aprecia cu privire la oportunitatea aprobării sau respingerii sale.

Art. 39 Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

Art. 40. Salariații au dreptul la concediu fără plată, peste limita prevăzută la art.38 alin.(1) în următoarele situații:

a). îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

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

Art. 41. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații, care nu pot fi redistribuiți, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate, în funcție de fondurile disponibile.

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

V. *Încetarea contractului individual de muncă*

Art. 42. 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. 43. (1) Contractul individual de muncă încetează **de drept**:

- a) la data decesului salariatului;
- b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, conform legii; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau 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;

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

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

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

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

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

(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul 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. 45. (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 cu avizul organizațiilor sindicale semnate.

Art. 46. Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

Art. 47. (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul va dispune măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea sindicatelor semnate ale prezentului contract colectiv, însoțită de probele corespunzătoare.

Art. 48. (1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă, la nivel de unitate, poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului afiliat organizațiilor semnate.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin, ca urmare a desființării angajatorului, în condițiile legii sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat.

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

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

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

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata efectuării concediului de odihnă;

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

i) pe perioada concediului de acomodare ca urmare a adopțiilor;

j) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat.

k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152² din Codul Muncii.

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

Art. 50. (1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului cu respectarea prevederilor legale.

(2) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive, care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

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

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

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

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

Art. 51. (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 50 alin. (2) lit. b)- d) angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) Decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Art. 52. (1) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 50 alin. (2) lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252 din Codul Muncii, respectiv 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 dispusă pentru cazul în care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat conform art. 50 alin. (2) lit. d) din prezentul contract, 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 și procedurile operaționale specifice.

Art. 53. (1) În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicală se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat sau dacă nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, conform art. 50 alin. (2) lit. c) și d) din prezentul contract, precum și în cazul în care contractual individual de muncă a încetat în temeiul art. 43 alin. (1) lit. e) din prezentul contract, angajatorul are obligația, conform prevederilor art. 64 din Codul Muncii, de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

Art. 54. (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, din cauza inaptitudinilor fizice sau psihice, a 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 ocupă funcții de conducere, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz conform prevederilor legale.

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

Art. 55. (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. 56. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 57. Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul, care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Art. 58. (1) În cazul 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în scopul de a se ajunge la o înțelegere, cel puțin cu privire la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, cât și celor afiliate acesteia, Ministerului Muncii și Protecției 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 semnatare 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.

(9) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați, compensații bănești în valoare de:

- a) pentru vechime în cadrul instituției de 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
- b) pentru vechime în cadrul instituției între 5-10 ani: 12 salarii brute lunare;
- c) pentru vechime în cadrul instituției peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

Art. 59. (1) 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.

(2) Decizia de concediere trebuie să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și instanța judecătorească la care se contestă și produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art. 60. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Art. 61. (1) 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. 62. (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

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

Art. 63. (1) Prin **demisie** se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 64. (1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat, 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București sau reprezentanții acestora la nivel de unitate vor consulta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

(4) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale, din unitățile sanitare, este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea sanitară afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

Art. 65. (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

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

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

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;

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. 66. (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. Prevederile legale de sănătate și securitate a muncii sunt considerate, de părți, a fi minim obligatorii.

(2) Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor universale, conform legislației aplicabile în vigoare.

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

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

Art. 67. (1) Măsurile generale și specifice de securitate și sănătate în muncă luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

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

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

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

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

Art. 68. (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejerea 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. 69. (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. 70. Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 71. (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.

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

Art. 72. 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. 73. (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. 74. (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. 75. 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. 76. Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 77. (1) Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, servicii de medicina muncii prevăzute de lege, cel puțin o dată pe an, precum și - în funcție de unitatea angajatoare, respectiv dacă plata se poate efectua din fonduri proprii ale angajatorului - examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

(2) Angajatorul va asigura cadrelor medicale, gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și, la cererea acestora, pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C.

(3) Unitățile sanitare aflate în subordinea Municipiului București, eliberează, în regim gratuit, personalului contractual din respectivele unități sanitare, precum și pentru personalul A.S.S.M.B., certificatul prenuptial și fișa medicală pentru conducătorii auto.

(4) Examenele medicale periodice de medicina muncii vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(5) La nivelul unităților se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

(6) Accesul la serviciul medical de medicină a muncii se asigură în scopul:

- prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- supravegherii efective a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
- asigurării controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă.

Art. 78. (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. 79. (1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor propune institutiei competente în domeniu, modificările corespunzătoare.

(2) La nivelul unităților sanitare cu paturi, precum și pentru cadrele medicale angajate de ASSMB normativul de personal, între limita minimă și limita maximă, prevăzută prin OMS, se stabilește de comun acord, între angajator și sindicatele afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract, cu încadrarea în cheltuielile de personal, aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli a fiecărei unități sanitare publice.

(3) La cererea motivată a unității sanitare, cu consultarea sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract, se pot suplimenta numărul de personal, peste normativ, cu aprobarea ordonatorului principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate, ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

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

Art. 80. (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. 81. În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize.

Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

Art. 82. (1) 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.

(2) Nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare se stabilesc de ordonatorul de credite, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în limita prevederilor stabilite prin actele normative aplicabile.

Art. 83. (1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 4, 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. 6, conform legislației în vigoare aplicabile.

Art. 84. (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. 85. 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. 86. 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. 87. (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 angajatul 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 sindicatelor, 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. 88. (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

(2) În ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a **salariatelor gravide și/sau mame, lăuze și/ sau care alăptează**, ASSMB asigură la locul de muncă măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora conform prevederilor legale în vigoare. Pentru a beneficia de aceste măsuri, salariatele în cauză trebuie să informeze în scris Angajatorul asupra stării lor fiziologice, depunând și documentele medicale corespunzătoare.

(3) Salariatele prevăzute la alin. (2) au următoarele obligații:

a) să efectueze concediul postnatal obligatoriu prevăzut de lege;

b) de a prezenta Angajatorului, în termen legal, de la data eliberării, certificatele medicale emise de medicul de familie/ medicul specialist, în legătură cu starea lor fiziologică;

c) la reluarea activității, să anunțe Angajatorul în scris cu privire la reînceperea activității, începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie/medicul specialist care vor cuprinde și recomandări cu privire la capacitatea de muncă.

(4) Salariatele care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă. Astfel, Angajatorul acordă salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al Angajatorului.

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

(6) Angajatorului îi revin în principal următoarele obligații în raport de salariatele prevăzute la alin. (1):

a) să prevină expunerea salariatelor gravide și/sau mame, lăuze și/sau care alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea, în situația în care rezultatele evaluării evidențiază astfel de riscuri și să nu le constrângă pe acestea să presteze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut;

b) la recomandarea medicului de medicina muncii, să ia măsurile necesare pentru protecția sănătății și stării salariatei în cauză, și a copilului, precum:

- modificarea locului de muncă al salariatelor care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, pentru a li se putea asigura pauze la intervale regulate de timp;

- modificarea condițiilor ori repartizarea la alt loc de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, pentru salariatele care desfășoară activitate care prezintă riscuri pentru sănătate sau securitate ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării.

(7) În cazul în care Angajatorul, din motive obiective, nu poate lua măsuri pentru modificarea condițiilor de muncă sau repartizarea la alt loc de muncă, atunci când acestea se impun, salariatele în cauză au dreptul la concediu de risc maternal, în condițiile legii și numai dacă solicitarea este însoțită de un document medical.

(8) La întoarcerea din concediul legal acordat pentru îngrijirea copilului, salariaata va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

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

(10) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare. De asemenea, orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare.

(11) În aplicarea prezentului articol, nu poate fi dispusă concedierea în următoarele situații:

a) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care Angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere, ca urmare a prezentării, de către salariată, a actelor medicale care atestă starea de graviditate;

b) pe durata concediului de maternitate;

c) 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;

d) 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;

e) salariatul se află în concediu paternal.

Art. 89. (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 4 Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 90. (1) Salarizarea și acordarea celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se va face cu respectarea legislației în vigoare și cu consultarea sindicatelor.

(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. 91. (1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București și ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități, 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 organizației sindicale afiliate la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 92. (1) 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.

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

Art. 93. (1) Sporurile se acordă personalului ASSMB și personalului salariat din cadrul unităților sanitare aflate în administrarea ASSMB, în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(3) Acolo unde activitatea se desfășoară fără întrerupere, în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 pot primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, prevăzut la art. 20 din prezenta lege, un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture, cu obligația de a efectua 3 ture de noapte.

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

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

Art. 94 (1) Alte drepturi de personal:

a) plata conferită de 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;

d) premiile și alte drepturi, conform legii în vigoare;

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

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin.

(1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract.

Art. 95. 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.

Art. 96. (1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

- a) norma de timp;
- b) alte forme 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. 97. (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. 98. 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. 99. Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL 5 Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 100. (1) 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.

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

(3) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.

Art. 101 (1) 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.

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

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.



Art. 102. (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 sau în regim de ture de 12 ore cu gărzi.

Art. 103. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor semnatare ale prezentului contract.

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

Art. 104. (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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% la salariul de bază al funcției indeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art.25, alin. 2 sau 6 din Legea-cadru nr.153/2017.

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

(7) Munca prestată și plătită conform alin. (2) și (5) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(8) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.

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

Art. 105. (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 organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Programul de lucru este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 106. (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 unitățile sanitare, prevederile alin.1 sunt transpuse în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afișat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

Art. 107. (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. Astfel, angajatorul poate stabili pentru aceștia programe individualizate de muncă, care să nu depășească durata maximă legală a timpului de muncă. Programul individualizat va fi specificat în fișa postului și/sau în contractul individual de muncă.

(2) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare.

(3) Pentru salariații cu timp de lucru individualizat și salariații care desfășoară munca la domiciliu, evidența orelor de muncă se va consemna în condica de prezență și în foaia colectivă de prezență.

Art. 108. (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) Ședințele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului.

Art. 109. (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.

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al federațiilor sindicale reprezentative la nivelul grupurului de unități aflate în subordinea/administrarea Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București (A.S.S.M.B.).

Art. 110. Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 (șaizeci) de zile după efectuarea acesteia.

Art. 111. (1) În cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară din unitățile sanitare, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate și prin cumul de funcții, de personalul angajat din aceeași unitate sanitară, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază.

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

Art. 112 (1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și conform legislației în vigoare

(2) La elaborarea normativului de personal, angajatorul va consulta organizațiile sindicale semnatare, însă nu va excede cadrului legal.

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

(4) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal, din unitățile sanitare, se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 113. (1) Perioada de timp aferentă schimbului de tură constituie timp de muncă.

(2) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă de până la 30 de minute inclusă în timpul de muncă, fără prelungirea acestuia.

Art. 114. (1) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

(2) Pentru o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore (tură de noapte), salariații au dreptul la o perioadă de repaus de 48 de ore.

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

Art. 115. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie – Anul Nou;
- b) 6 ianuarie – Botezul Domnului - Boboteaza,
- c) 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- d) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- e) Vinerea Mare (ultima zi de vineri înaintea Paștelui - după calendar);
- f) prima și a doua zi de Paști (după calendar);
- g) 1 mai – Ziua Internațională a Muncii;
- h) 1 iunie – Ziua internațională a copilului;
- i) prima și a doua zi de Rusalii (după calendar);
- j) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- k) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei;
- l) 1 decembrie – Ziua Națională a României;
- m) 25 și 26 Decembrie - prima și a doua zi de Crăciun;

n) 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 – care se va lua după cum urmează:

- personalul din unitățile sanitare își va lua ziua liberă plătită în data de 7 aprilie sau într-un termen de 30 de zile după respectiva dată, astfel încât să se asigure continuitatea serviciului medical;

- cadrele medicale din rețeaua de medicină școlară din cadrul A.S.S.M.B. își vor lua ziua liberă plătită, pe bază de cerere, într-un dintre zilele care fac parte din prima vacanță școlară, care urmează zilei de 7 aprilie;

- restul personalului din cadrul A.S.S.M.B. își va lua ziua liberă plătită, pe bază de cerere, prin rotație, în data de 7 aprilie sau într-un termen de 30 de zile după respectiva dată.

b) 24 decembrie - Ajunul Crăciunului;

c) a treia zi de Paști (după calendar);

d) 27 decembrie - a treia zi de Crăciun;

e) 31 decembrie – ajunul Anului Nou.

(3) Personalul din unitățile sanitare își va lua zilele libere plătite, prevăzute la alin. (1) și alin. (2) lit. b), c), d), și e) 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. 116. (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.

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

Art. 117. (1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr. 4).

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

Art. 118. (1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare.

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

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

Art. 119. (1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

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

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

Art. 120. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat.

Art. 121. (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. 5.

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

(9) 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.

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

Art. 122. (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. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiara 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 minimum 10 (zece) zile lucrătoare. Programarea concediului anual de odihnă se face, de regulă, în luna decembrie, pentru anul calendaristic următor.

(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 consultativ al organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate, cu respectarea termenelor legale maxime în care se poate acorda.

Art. 123. (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 sindicatelor din unitate, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, 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.

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

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

Art. 124. - (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă. Respectivele zile libere plătite, nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(2) Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt cele menționate la Art. 128 din prezentul contract colectiv de muncă.

(3) 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.

(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 stagiul 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 sunt cele stabilite prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(6) 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 face indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente, în termen de 30 de zile, până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(7) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alineatul precedent, nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(8) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (6), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (7). În acest context, în informarea prealabilă a angajatorului, menționată la alin. (6), salariatul va menționa și modalitatea prin care înțelege să recupereze perioada absentată, urmând ca angajatorul să aprobe respectiva propunere sau să indice, după caz, o altă modalitate/repartizare a orelor pentru recuperarea perioadei absente de către salariat, în funcție de necesitățile structurii din care face parte salariatul, cu respectarea condițiilor privind timpul de muncă și timpul de odihnă prevăzute la Art. 114 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 125. (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. 126. (1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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 sindicatele afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 5 la prezentul contract.

(3) Pentru salariații care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă stabilită.

(4) Salariații care urmează o procedură de fertilizare «*in vitro*», beneficiază anual, conform prevederilor din Codul Muncii, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(5) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (4) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Art. 127. Drepturile salariale curente salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță, se acordă potrivit legislației aplicabile în vigoare.

Art. 128. (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, acordate la momentul producerii, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului (cununia civilă/cununia religioasă) - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea copiilor - 5 zile lucrătoare;
- c) căsătoria unui copil (cununia civilă/cununia religioasă) - 5 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, copilului, rudelor de gradul I - 5 zile lucrătoare;
- e) decesul bunicilor/socrilor și altor rude de gradul II- 5 zile lucrătoare;
- f) ziua de naștere a salariatului, la cerere, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.
- g). donatorii de sânge - 1 zi lucrătoare, conform legii ;
- h). concediu paternal – 5 sau 15 zile lucrătoare, după caz, conform legii.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului, de către conducerea unității, pe bază de documente justificative, în zilele imediat premergătoare și/sau ulterioare evenimentului respectiv.

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

(4) Prin căsătorie se înțelege cununia civilă/cununia religioasă. Salariatul poate opta pentru solicitarea cumulată sau fragmentată a celor 5 zile de concediu pentru căsătoria sa sau a copilului său. Astfel, acesta poate solicita fracționarea celor 5 zile lucrătoare libere plătite, prevăzute la alin. (1) lit.a) și/sau alin. (1) lit. c), prin împărțirea acestora între cununia civilă și cununia religioasă. Dacă salariatul a solicitat, doar o parte dintre cele 5 zile libere plătite, în zilele imediat premergătoare sau ulterioare cununii civile, va putea solicita restul zilelor libere plătite neutilizate, în zilele imediat premergătoare sau ulterioare cununii religioase, dacă ambele evenimente au loc în același an calendaristic. Documentele justificative privind cununia civilă și/sau religioasă se vor depune până cel târziu în data de 5 ale lunii ulterioare în care s-au efectuat zilele libere plătite și pentru care salariatul a formulat anterior cererea de acordare, în caz contrar, salariatul urmând să figureze absent în foaia colectivă de prezență, pentru zilele respective.

CAPITOLUL 6 Protecția socială a salariaților membri ai sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Art. 129. (1)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. 130. În cazul în care organele competente din unitățile sanitare au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale 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. 131. (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, din unitățile sanitare după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

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

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se va lua măsura protecției sociale a păstrării 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. 132. (1) Unitatea sanitară 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. 131 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatele din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

Art. 133. La încetarea contractului individual de muncă, salariații își primesc drepturile potrivit legii/ prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 134. (1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

(2) Salariații ale căror rude de gradul I decedează, beneficiază de ajutor de înmormântare, distinct de ajutorul de deces prevăzut la alin. (1), la nivelul unui salariu mediu pe economie, doar dacă există prevedere bugetară, la nivelul unității, pentru o cheltuială cu această destinație, în anul respectiv și dacă plata este asigurată din venituri proprii ale angajatorului (dacă angajatorul are venituri proprii). Acordarea acestuia se face pe baza prezentării documentelor justificative.

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

Art. 135. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică 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 organizațiilor sindicale din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, 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 organizațiilor sindicale din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

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

Art. 136. Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sectorul sanitar și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, precum și celorlalte categorii de salariați cărora li se aplică prezentul contract colectiv de muncă la nivel de grup și unități, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 137. Salariații Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București, precum și ai unităților aflate în administrarea/subordinea A.S.S.M.B., pot beneficia, prin Hotărâre a Consiliului General al Municipiului București, de stimulente financiare lunare, în limita bugetului aprobat.

Art. 138. Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate de la nivelul unității.

Art. 139. Comisiile mixte își desfășoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecție ce reprezintă principiile și procedura egalității de șanse.

Art. 140. (1) Angajatorul este obligat să acorde norma de hrana/tichete de masă în conformitate cu prevederile legale aplicabile în domeniu;

(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, în condițiile legii, tichete cadou și tichete sociale.

Art. 141. (1) Contravaloarea deplasării salariaților, în interes de serviciu, cu mijloacele de transport în comun este suportată integral de angajator.

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

Art. 142. (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața membră de sindicat poate beneficia de încă 3 (trei) luni concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

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

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

Art. 143. Salariața care întrerupe concediu legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

Art. 144. Salariatele gravide, lăuzele și cele care alăptează, precum și persoanele singure din familie monoparentală nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte și, la cerere pot beneficia de schimbarea locului de muncă astfel încât să nu presteze, în respectivele perioade, tură/gărzi de noapte.

Art. 145. Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 7.

Art. 146. Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale.

CAPITOLUL 7 Formarea profesională

Art. 147. (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialități și /sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se face 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 cheltuielile angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 147 pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților unităților sanitare, care nu sunt membrii de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structural, în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

Art. 148. (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

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

Art. 149 Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

Art. 150. (1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională. Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Salariații care participă la cursurile de formare profesională beneficiază, fie de concediu plătit de până la 10 zile lucrătoare sau de reducerea timpului de lucru cu 25% până la cel mult 80 de ore/an.

(3) 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. 151 Înainte de începerea unui curs de formare profesională, de de pe urma căruia salariatul obține competențe și specializări, în țară sau străinătate, finanțat de angajator, se va încheia act adițional la contractul individual de muncă, în care se vor preciza următoarele obligații în sarcina salariatului-cursant:

- a). să participe la toate activitățile formative, pe durata cursului și să nu lipsească decât în cazuri temeinic motivate, însă nu mai mult de 10% din numărul de ore alocate pregătirii. Excepția o constituie problemele de sănătate dovedite cu certificate medicale, în condițiile legii;
- b). dacă nu promovează examenul de absolvire, mai are dreptul să susțină încă un examen, în termenul stabilit de furnizorul de formare profesională. În situația în care cursantul nu promovează nici acest examen, va suporta contravaloarea cursului;
- c). să nu aibă inițiativa încetării raporturilor de muncă cu angajatorul, pe o durată de cel puțin 1 an după promovarea examenului de absolvire; în caz contrar va suporta toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din acest termen;
- d). să suporte toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională și în situația în care, în interiorul termenului de un an de la data promovării examenului de absolvire, este concediat pe motive disciplinare sau contractul său individual de muncă încetează ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării prin hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat o interdicție de exercitare a profesiei;
- e). să anunțe angajatorul intenția sa de a întrerupe formarea profesională din motive personale și să suporte în acest caz contravaloarea cursului.

Art. 152 (1) Salariații care urmează programe de formare și perfecționare cu o durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, organizate în țară sau în străinătate, finanțate integral sau parțial prin bugetul angajatorului sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra la angajator între 2(doi) și 5(cinci) ani de la terminarea programelor, proporțional cu numărul zilelor de formare sau perfecționare de care au beneficiat, dacă pentru programul respectiv nu este prevăzută o altă perioadă.

(2) Salariații care au urmat forme de perfecționare profesională, în condițiile alin. (1), ale căror raporturi de muncă încetează – prin acordul părților, prin concediere pentru motive care țin de persoana salariatului sau ca urmare a demisiei - înainte de împlinirea termenului prevăzut, sunt obligați să restituie contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, precum și, după caz, drepturile salariale primite pe perioada perfecționării, calculate în condițiile legii proporțional cu perioada rămasă până la împlinirea termenului.

Art. 153. Nu constituie formare și perfecționare profesională și nu pot fi finanțate din bugetul de stat sau din bugetul local studiile universitare definite în condițiile prevăzute de legislația specifică.

Art. 154. (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 stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 155. În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Art. 156. Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit Art. 156 , în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 157. (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa, dar fără a depăși 90 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

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

Art. 158. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin 15 zile 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. 159. Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit pentru formare profesională se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin 5 zile 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. 160. 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 convenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 161. (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

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

Art. 162. (1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator persoană juridică, ce are cel puțin 21 de salariați, 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. 163. (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. 164. Reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la concursurile de ocupare a posturilor.

Art. 165. (1) ASSMB 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 sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Art. 166. 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 civilizată, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale 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 angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

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

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

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

Art. 167. (1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

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

(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 7 la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 168. (1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizată în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităților cărora se aplică prezentul contract.

Art. 169. (1) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participă, în calitate de observator, la ședințele consiliului de administrație și comitetului Director din cadrul unităților sanitare, conform legislației în vigoare;

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

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

Art. 170. (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 169 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Procesele-verbale ale ședințelor consiliului de administrație ale unităților sanitare vor fi comunicate în scris reprezentanților organizațiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea unităților sanitare, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și acordurile stabilite în acest sens.

Art. 171. (1) Angajatorul va permite reprezentanților sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an.

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

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

(4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități este asimilată ca vechime în munca.

(5) Zilele acordate potrivit alin. (2), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună calendaristică, pot fi reportate, la cerere, pentru luna următoare. În cazul în care nici în luna următoare zilele respective nu se utilizează, acestea se pierd, nemaiputând să fie reportate mai departe.

Art. 172. În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, unitățile și organizațiile sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Art. 173. Organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate sanitară, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, pot solicita să li se pună la dispoziție spații în vederea desfășurării activității, urmând ca ASSMB, în calitate de titular al dreptului de administrare, după identificarea spațiilor disponibile în unitățile sanitare, să înainteze, spre aprobare, Consiliului General al Municipiului București, în conformitate cu prevederile Codului Administrativ și ale celorlalte prevederi legale incidente aplicabile, propunerea de închiriere a respectivelor spații.

Art. 174. Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului salariaților, membri ai organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

Art. 175. (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizațiile sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă să împiedice sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii, în condițiile în care asemenea încercări/acțiuni prin care se împiedică participarea salariaților la acțiunile sindicale, se pot dovedi.

Art. 176. (1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

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

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

Art. 177. (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și 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) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare, (A.S.S.M.B.) - cu respectarea, de către angajator, a prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute la Anexa nr. 8.

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

Art. 178. (1) În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități, se vor negocia contracte colective de muncă la nivelul unităților, potrivit procedurilor din Anexa nr. 1

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

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

Art. 179. Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

Art. 180. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 181. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale acestui contract și produc efecte pentru toți salariații potrivit legii și Anexei nr. 9.

Art. 182. Salariații membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele sindicatelor.

Art. 183. Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 184. Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art. 185. Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art. 186. Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

Art. 187. Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București 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. 188. Sporul de vechime în muncă și alte drepturi specific domeniului de activitate se aplică conform legislației în vigoare.

Art. 189. Confidențialitatea informațiilor privind starea de sănătate a salariaților/ pacienților/ aparținătorilor, va fi respectată conform dispozițiilor Legii 46/2003, de către salariații care au acces la aceste date, dar și potrivit reglementărilor stabilite prin Legea nr. 190/2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și Legea nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice, coroborate cu Regulamentul 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

Art. 190. Prelucrarea datelor cu caracter personal, ale salariaților, se efectuează, de către salariații, cu atribuții, în acest sens și cu respectarea prevederilor legale aplicabile, respectiv Legea nr. 190/2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și Legea nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice, coroborate cu Regulamentul 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

Art. 191. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se completează, de drept, cu prevederile Codului Muncii, și cu celelalte prevederi legale aplicabile.

Contract colectiv de muncă, se încheie în 5 exemplare și își produce efectele de la data înregistrării sale la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

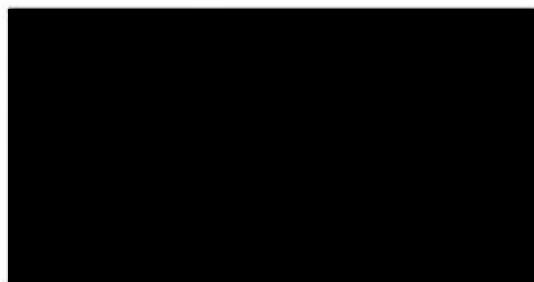
Anexele 1 – 9 fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă adoptat.

Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București



Federația Sindicală HIPOCRAT
București

Uniunea Sindicală SANITAS



ANEXA Nr. 1

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

1. În termen de maximum 6 luni de la data înregistrării la Ministerul Muncii și Protecției Sociale a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități, Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București va înainta o adresă către unitățile aflate în administrarea acesteia în vederea începerii negocierii contractelor colective de muncă la nivel de unități/instituții.
2. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.
3. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției vor fi conciliate în prezența reprezentantului Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București cu participarea împuterniciților abilitați ai ASSMB și ai sindicatului.
b) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și a neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.
4. Negocierea contractului colectiv de muncă se va efectua în conformitate cu procedura stabilită de prevederile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social .

ANEXA Nr. 2

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

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizațiilor 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 Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.
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.
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 ASSMB.
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. 3
CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
Model-cadru

încheiat și înregistrat sub nr. .../... în Registrul General de Evidență a salariaților

A. Părțile contractului

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

și

Salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/ /cărții de identitate/pasaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data

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

B. Obiectul contractului: Prestarea muncii de către salariat în funcția stabilită și plata salariului, conform art. 10 din Legea nr. 53/2003 republicată – Codul Muncii.

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de;
- b) determinată, de..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de..... și până la data de...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Perioada de probă:

- a) durata de zile calendaristice
- b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

- 1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/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:, 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.

3. Modalitatea de organizare a muncii în schimburi, după cum urmează.....

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 60 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.

4. Munca prestată în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile ori în zilele de sărbători legale, 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 la care se plătește salariul este:

6. Metoda de plată: plata salariului se face prin virament bancar,

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 sunt:

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: nu de acordă;
- b) echipament individual de lucru: nu de acordă;
- c) materiale igienico-sanitare: nu de acordă;
- d) alimentație de protecție: conform prevederilor contractului colectiv de muncă;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă: efectuarea periodică a medicinei muncii, conform Legii nr. 319/2006.

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru muncă 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 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: 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. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

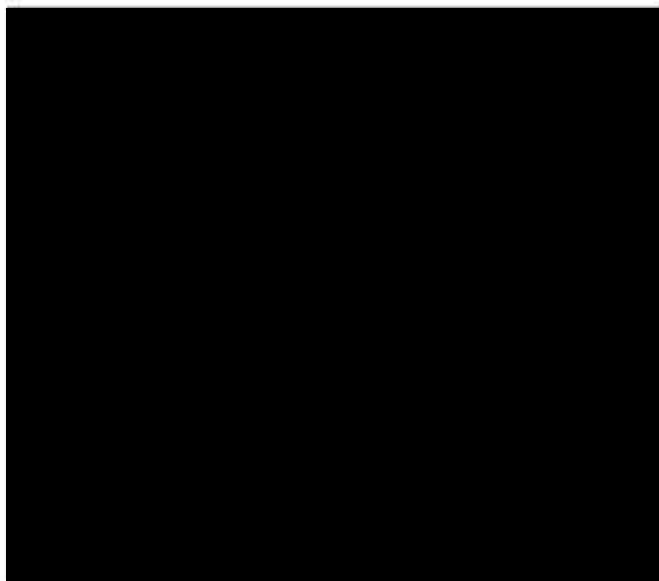
Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,
.....
Reprezentant legal,
.....

Salariat,
Semnătura

Am primit un exemplar.
Semnătura

Data



ANEXA Nr. 4

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.
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.
7. Personalul sanitar și auxiliar sanitar încadrat în stații/compartimente de sterilizare: 7 ore/zi;
8. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare și preparare a soluțiilor citostatice : 6 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: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană.

ANEXA Nr. 5

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) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
 - d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
 - e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanentă;
 - f) persoanele care își desfășoară activitatea în arhiva unității/instituției;
2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinetele de consultații din ambulatoriile de specialitate.
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 laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
 - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
 - b) ergoterapie din unități, secții și compartimente cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și a vaccinurilor.
5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie, ortopedie și chirurgie, precum și în alte secții și compartimente cu paturi, altele decât cele menționate în prezentul contract, la celelalte capitole/alineate.
9. 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 la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
4. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
5. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.
6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare;
7. Navigatorii medicali.

CAPITOLUL 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a întrerupătoarelor cu mercur.
2. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
3. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
4. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator și blocul de nașteri.
6. Personalul medical din grădinițe, școli, creșe, unități speciale, licee și universități din sistemul public de învățământ din Municipiul București.
7. Personalul care lucrează în secții și compartimente de neonatologie, neurologie, neurochirurgie, laboratoare de radioterapie, endoscopie.
8. Personalul care lucrează în punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguine, laboratoarele de cardiologie, radiologie, endoscopie intervențională, unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/ unitate de urgențe neurovasculare, genetică medicală, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiac 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.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de neurochirurgie și arși.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de neurochirurgie și arși, îngrijiri paleative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe ;
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, hemodializă, UPU, CPU.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează pe ambulanțe și șalupe de ambulanță, pentru asigurarea asistenței medicale de urgență și transport sanitar în teren, precum și operatori și registratori de urgență.



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

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 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 concedii de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.

ANEXA Nr. 6
Închipamentul de protecție

- încălțăminte - 1/an;
- uniforma/ 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.

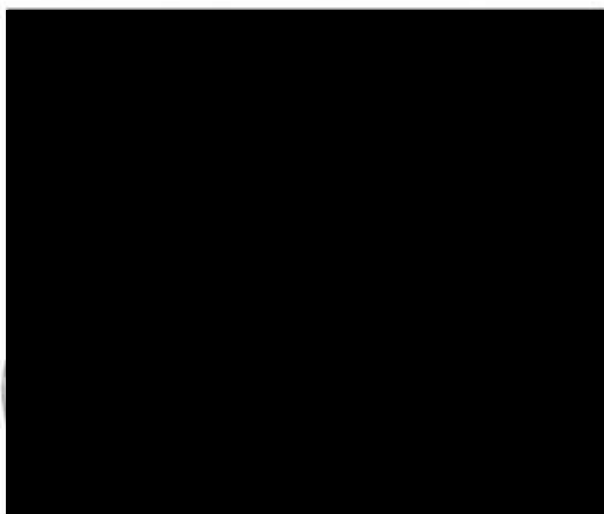
Materiale igienico-sanitare

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 deșeuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curățenie.



ANEXA Nr. 7
Proceduța privind asigurarea egalității
de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile

Articolul 1

(1) Unitățile beneficiare ale prezentului contract colectiv de muncă respectă principiile drepturilor, libertăților și îndatoririlor fundamentale consacrate de Constituția României, revizuită, principiile fundamentale instituite de Codul Muncii republicat, cu modificările și completările ulterioare, precum și prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(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 aceluși 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 uneia 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 alineatului (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

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

(1) **Hărțuirea morală** la locul de muncă reprezintă 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.

(3) 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.

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

Articolul 4

(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 5

(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 6

(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.

Articolul 7

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

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

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

Articolul 8

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 9

Salariatul care se consideră discriminat și/sau hărțuit sexual/psihologic va raporta angajatorului incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat. Plângerile beneficiază de confidențialitate, în sensul în care actele și lucrările comisiei nu se aduc la cunoștință decât persoanelor implicate, cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal. Plângerea/Sesizarea poate fi formulată de persoana vătămată în formă scrisă (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia) sau verbală (discuție cu persoanele responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal).

Articolul 10

(1) Angajatorul numește o comisie, care va analiza și soluționa plângerile salariaților referitoare la discriminare (egalitate de șanse), situațiile de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire morală la locul de muncă.

(2) Activitatea Comisiei menționată în alin. (1) se va efectua în conformitate cu Hotărârea de Guvern nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea

hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, precum și cu celelalte prevederi legale și acte administrative incidente.

(3) Orice fel de represalii, efectuate de conducerea angajatorului, în urma unei plângeri de hărțuire, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, sunt considerate acte discriminatoare și sunt sancționate conform legii în vigoare.

Articolul 11

(1) Comisia va cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației va comunica părților implicate un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile propuse, asigurându-se că procesul de soluționare a plângerii/sesizării se realizează cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută plângerea/sesizarea.

(2) Soluționarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia persoana responsabilă/comisia întocmește un raport final prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, și pe care îl va înainta conducerii instituției/angajatorului.

(3) Aplicarea de eventuale sancțiuni, procedura de monitorizare și cea de evaluare, se vor efectua în concordanță cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Legii nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare; Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare; Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și alte prevederi legale aplicabile, după caz.

Articolul 12

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

Articolul 13

Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală și/sau vreun act de discriminare, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

Articolul 14

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

Articolul 15

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 16

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

Articolul 17

Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre măsurile propuse.

ANEXA Nr. 8
Procedura cercetării disciplinare prealabile

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

1) Înștiințarea conducerii unității, 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 este 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.

Pentru fiecare membru titular al comisiei de disciplină, se desemnează în aceleași condiții și prin același act administrativ câte un membru supleant. Membrul supleant își desfășoară activitatea în absența membrului titular corespunzător din comisia de disciplină. Poate fi desemnat membru în comisia de disciplină, salariatul care îndeplinește următoarele condiții:

- a) are o bună reputație profesională și o conduită corespunzătoare în exercitarea funcției sale;
- b) are studii superioare și/sau de specialitate;
- c) are o vechime în muncă mai mare de 3 ani;
- d) **se află pe aceeași treaptă profesională sau pe o treaptă superioară persoanei cercetată;**
- e) nu a fost sancționat disciplinar în ultimele 12 luni și/sau nu se află în curs de cercetare disciplinară.

3) Convocarea salariatului. Comisia, numită prin decizie a angajatorului, îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu 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 apărățile 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 de un consultant extern specializat în legislația muncii.

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 finalul audierii, se va întocmi un proces-verbal de ședință, care va fi semnat de toate persoanele prezente.

După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare, cu respectarea, de către angajator, a prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

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 raport, care va fi înaintat conducerii angajatorului. În respectivul raport 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;

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 (data la care a fost înregistrată sesizarea privind abaterea disciplinară), dar nu mai târziu de 6 (șase) luni de la data săvârșirii faptei.¹ 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. ”

¹ Conform Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 16/2012 a Completului competent să judece recursul în interesul legii, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare (emiterea Deciziei de sancționare) este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității. Deciziile date de ICCJ asigură o practică unitară a instanțelor și sunt obligatorii pentru acestea.

ANEXA Nr. 9

LISTA

unităților cu personalitate juridică aflate în administrarea/subordinea Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București în care se aplică prezentul contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități

- Spitalul Clinic de Chirurgie Oro-Maxilo-Facială „Prof. Dr. Dan Teodorescu”;
- Spitalul de Pneumoftiziologie „Sf. Ștefan”;
- Spitalul Clinic de Copii „Dr. V. Gomoiu”;
- Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghele”;
- Spitalul Clinic de Obstetrică și Ginecologie „Prof. Dr. Panait Sârbu”;
- Spitalul Clinic de Obstetrică și Ginecologie „Filantropia”;
- Spitalul Clinic N. Malaxa;
- Spitalul Clinic Sf. Maria;
- Spitalul de Boli Cronice „Sf. Luca”;
- Centrul Clinic de Boli Reumatismale „Dr. Ion Stoia”
- Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”;
- Spitalul Clinic de Boli Infecțioase și Tropicale „Dr. Victor Babeș”;
- Spitalul Clinic de Ortopedie Traumatologie și TBC Osteoarticular „Foișor”;
- Spitalul Clinic „Colțea”;
- Spitalul Clinic „Dr. I. Cantacuzino”;
- Spitalul Clinic „Colentina”;
- Spitalul Clinic de Psihiatrie „Prof. Dr. Alexandru Obregia”;
- Centrul de Evaluare și Tratament al Toxicodependențelor pentru Tineri „Sf. Stelian”;
- Spitalul de Psihiatrie Titan „Prof. Dr. Constantin Gorgos”
- Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București