

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel” pentru perioada 2024-2026

În temeiul prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, a intervenit următorul
Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate - *Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*

Părțile Contractului Colectiv de Muncă la Nivelul *Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*

1. Angajatorul reprezentat conform art. 102 alin.(1) lit.A pct.a) din Legea nr. 367/2022 prin Conf. Univ. Dr. Constantin Traian-Vasile – manager interimar
2. Salariații reprezentați conform art. 102 alin. (1) lit. B lit. a)1 din Legea nr. 367/2022 prin: *SINDICATUL SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*, *Inspekția Muncii*
Inspectoratul Teritorial de Muncă București

CAPITOLUL 1 DISPOZIȚII GENERALE C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Articolul 1

- 1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- 2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator: *Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*, reprezentata prin manager.
- 3) În sensul prezentului contract, termenul unitate desemnează: *Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*,
- 4) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- 5) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Articolul 2

- 1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte pentru toți angajații unității, de la momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.
- 2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.

Articolul 3

- 1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor prevăzute în legislația în vigoare corelative cu privire la:
 - a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
 - b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;
 - c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - d) 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;
 - e) formarea și perfecționarea profesională;
 - f) Drepturile organizației sindicale SANITAS din *Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*, semnatară prezentului contract colectiv de muncă;
 - g) obligațiile salariaților.

- h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.
- 2) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze, care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități încheiat la nivel de ASSMB sau Contract colectiv de muncă la nivel de sector sanitar.

Articolul 4

- 1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă 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 unității **Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, și se va transmite cererea către ceilalți semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.
- 4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.
- 5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.
- 6) Prezentul contract colectiv de muncă **se prelungește 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 prelungește tacit, se va proceda la demararea negocierii unui nou CCM în termenele prevăzute de Legea nr. 367/2022.

Articolul 5

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

Articolul 6

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

Articolul 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.

Articolul 8

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

Articolul 9

- 1) Prezentul contract colectiv de muncă nu conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior, respectiv contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități.
- 2) În contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul **Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** de către **Sindicatul SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, în numele salariaților, părțile pot conveni, printr-o clauză expresă, ca, în perioada derulării acestuia, unitatea sanitară poate reține salariatului, care nu este membru de sindicat, numai cu acordul scris, prealabil al acestuia, o contribuție, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariu, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale.
- 3) Această contribuție urmează a forma un fond separat constituit și administrat în baza unui protocol, la nivelul **Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**. Fondul colectat va fi utilizat

pentru cursuri de instruire și educație profesională, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul scris al ambelor părți. Fondul nu constituie venit propriu al spitalului.

- 4) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator.

Articolul 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 **Sindicatul SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel**”, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor.

Articolul 11

- 1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia interpretării și aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui Comisia paritară la nivelul **Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel**”.
- 2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr.1
- 3) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.
- 4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare constituite.

Articolul 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, nu împiedică sesizarea instanței de judecată.

Articolul 13

- 1) La sesizarea uneia dintre părțile semnatare, la nivel de unitate se va analiza modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.
- 2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizată Administrația Spitalelor și Serviciilor Medicale București (A.S.S.M.B), sau după caz organele competente, în vederea soluționării.

Articolul 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.

Articolul 15

1) Părțile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu sustină 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 Legii nr. 367/2022 **privind dialogul social**, cu modificările și completările ulterioare și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Articolul 16

1) Prezentul contract colectiv de muncă este încheiat pe o perioadă de **2 ani**, de la data înregistrării acestuia la ~~Inspectoratul Teritorial~~ de Muncă București.

- 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) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești se va face cu consultarea **Sindicatului SANITAS din Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**.
- 5) Înainte de aprobarea bugetului la nivel de unitate, vor avea loc consultări cu organizația sindicală semnatară a prezentului CCM.
- 6) Până la finalizarea procedurilor, prevăzute la alin. (3) sunt aplicabile, de drept, prevederile legislației în vigoare.
- 7) 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

Articolul 17

- 1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă încheiate conform legii și prevederilor prezentului contract, precum și în regulamentul intern al **Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**.
- 2) Normativele de personal se elaborează și se aprobă conform legii.
- 3) Contractul individual 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.

Articolul 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 unitate.
- 2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.
- 3) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc, conform prevederilor legale aplicabile.
- 4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel

puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unităților definite la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

5) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului SANITAS din *Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*, 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 conducerei 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.

Articolul 19

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

2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității, prevederi contrare legii și prezentului contract 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, semnată 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, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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

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

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

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

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

- a) identitatea părților;
 - b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
 - c) sediul 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. 13) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.
- 15) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (13) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.
- 16) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. 13), acesta poate sesiza Inspekția Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.
- 17) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (13), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.
- 18) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
- a) clauza cu privire la formarea profesională;
 - b) clauza de 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 Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut.
- 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.

Articolul 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 sindicatului SANITAS din **Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghiele”**, semnată a prezentului contract colectiv de muncă..
- 3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

Articolul 21

- 1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere astfel:
 - a) 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 la debutul în profesie;
 - j) nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.
- 2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- 3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- 4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- 5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghiele”**.
- 6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.
- 7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă, într-un interval 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.

Articolul 22

- 1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, 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.

Articolul 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 **Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, 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.

Articolul 24

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

Articolul 25

- 1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale legal constituite la nivel de unitate, din care fac parte, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.
- 2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.
- 3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin.(2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite în prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 26

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

II. Executarea contractului individual de muncă

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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 protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
- v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
- w) dreptul de a sesiza 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 care îi asigură condiții de muncă mai favorabile 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 îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- k) personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare are obligația de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective;
- l) alte obligații prevăzute de lege.

Articolul 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 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, contractelor colective de muncă aplicabile și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr. 7 la prezentul contract;
 - f) să analizeze și să soluționeze sesizările salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;
 - g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;
 - h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatului *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*
- 2) **Angajatorului** îi revin, în principal, următoarele **obligații**:
 - a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
 - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
 - c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile și din contractele individuale de muncă;
 - d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
 - e) să se consulte cu reprezentanții sindicatului *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”* 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 quantumul acestora;
 - h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
 - i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
 - j) să informeze reprezentanții sindicatului *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”* asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice; *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*
 - k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
 - l) să se consulte cu organizația sindicală *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”* în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

- m) să se consulte cu organizația sindicală **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;
- n) să analizeze și să răspundă, în scris, în termen legal la sesizările primite din partea salariaților și/sau a organizației sindicale **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**;
- o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, la solicitarea angajaților sau a reprezentanților acestora, conform metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă.
- p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 29, alin. 1, lit.x) din prezentul contract.
- q) 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.
- r) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților.

III. Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 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 prezentul contract și de legislația în vigoare.
- 3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Articolul 32

- 1) Delegarea sau detașarea salariaților, precum și drepturile cuvenite acestora, se face în condițiile stabilite de legislația aplicabilă în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă.
- 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 **organizației sindicale SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, 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 sindicatului.

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) a) În cazul reorganizării sau desființării spitalului personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit către o altă unitate sanitară.

b) În cazul reorganizării sau desființării unor secții/compartimente din cadrul spitalului personalul va fi redistribuit în întregime în cadrul unitatii, pe posturi similare

Articolul 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

Articolul 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.

Articolul 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 pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*, iar perioada pentru care se solicită 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 intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - c) concediu paternal;
 - d) concediu pentru formare profesională;
 - e) exercitarea unor funcții electice 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 consecutiv.
- 5) Posturile temporar vacante corespunzătoare situației de la alin. (1) lit. a)-e) pot fi scoase la concurs conform actelor normativelor 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 organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*.

Articolul 36

- 1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*, legal constituite, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă.
- 2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa, la cerere, reprezentanții organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*, de stadiul cercetărilor în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.
- 3) 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.
- 4) 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.

- 5) 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 remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității.
- 6) Posturile temporar vacante corespunzătoare situațiilor prevăzute la alin (2) pot fi scoase la concurs conform actelor normative aplicabile, în vigoare.

Articolul 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, cu avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”* ce se va acorda în termen de 5 zile lucrătoare.

Articolul 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, care 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 muncă poate fi suspendat, prin **acordul părților și pentru interese personale**, altele decât cele prevăzute la alin. (1), pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul consultativ al **organizației sindicale SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, semnatarea ale prezentului contract colectiv de muncă.
- 3) Angajatorul urmează, în acest sens, a analiza cererea salariatului și a aprecia cu privire la oportunitatea aprobării sau respingerii sale.

Articolul 39

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

Articolul 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.

Articolul 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

Articolul 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.

Articolul 43

- 1) Contractul individual de muncă încetează de drept:
 - a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
 - b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
 - 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, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
 - 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) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c).
- 3) 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.

Articolul 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 nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- 6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
- 7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Articolul 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 organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*.
- 3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale legal constituite la nivel de unitate, din care face parte acesta, angajatorul nu obține avizul acestora.
- 4) În cazul în care organizația sindicata semnatară a prezentului contract nu își exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

Articolul 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.
- c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagi), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii.

Articolul 47

- 1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de

exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.

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

Articolul 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 Uniunii Sindicale SANITAS București**.
- 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.

Articolul 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.
- 3) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la alin. (1) 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.
- 4) 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.

Articolul 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 cu consultarea organizației sindicale **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** 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.
- 3) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la 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.
- 4) 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.

Articolul 51

- 1) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 50 alin. (1) 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 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.

Articolul 52

- 1) 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 sau dacă nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, conform art. 51 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.

Articolul 53

- 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.

Articolul 54

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

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

Articolul 55

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

Articolul 56

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.

Articolul 57

1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

3) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentanții **organizației sindicale SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”,** 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 **organizației sindicale SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

5) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților **organizației sindicale SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”,** va elabora un proiect de **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat **organizației sindicale SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”,** Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

6) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, **Sindicatul SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** este obligat 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 12 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:
 - pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
 - pentru vechime între 5 și 10 ani: 12 salarii brute lunare;
 - pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

Articolul 58

- 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, numai în cazul concedierilor colective,
 - 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 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.
- 3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin.(3) (obligația de informare), art. 18 alin.(1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152¹ (concediului de îngrijitor), 152² (absențe recuperate), 153² (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin.(2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Articolul 59

- 1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.
- 2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Articolul 60

- 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.
- 2) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.
- 3) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, părțile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acțiunea în instanță, realizată de o comisie stabilită de părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 61

- 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.

Articolul 62

- 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 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- 5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă, salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.
- 6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.
- 7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- 8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.
- 9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Articolul 63

- 1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unitate, secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului colectiv de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca noul angajator 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, Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel” va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**.
- 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, Spitalul Clinic Prof. Dr. Th. Burghel vor consulta reprezentanți organizației sindicale **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.
- 4) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale din unitatea sanitară este necesar avizul favorabil al organizației sindicale **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

Articolul 64

- 1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.
- 2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.

- 3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă.
- 4) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:
- a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;
 - b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*;
 - 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.

Articolul 65

- 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.

Articolul 66

- 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 organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*;
 - 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.

Articolul 67

- 1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.
- 2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin.(1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

 - a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) combaterea riscurilor la sursă;
 - d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Articolul 68

- 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.

Articolul 69

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

Articolul 70

- 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.

Articolul 71

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.

Articolul 72

- 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.

Articolul 73

- 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.

Articolul 74

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.

Articolul 75

Angajatorul are obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Articolul 76

- 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 cadrele medicale, gratuite pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și, la cererea acestora, pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C.
- 3) Examenele medicale periodice de medicina muncii vor fi asigurate gratuit de către angajator.
- 4) La nivelul unității se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații : analize si investigatii,(CT, ecografie, radiografie) pe baza unei foi de zi, cazare gratuita pt salariati si rudele de gradul I in rezervele cu plata, testare psihologica a nivelului de burnout pentru anagajatii spitalului.
- 5) 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.

Articolul 77

- 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.

Articolul 78

- 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 unități sanitare cu paturi, normativul de personal, între limita minimă și limita maximă, prevăzută prin OMS, se stabilește de comun acord, între angajator și sindicatele afiliate organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghile”*, 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 sindicatului, 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.

Articolul 79

- 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.

Articolul 80

- 1) 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 în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatului.
- 2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de muncă. Metodologia și procedura vor fi negociate de părțile semnatare ale prezentului contract.

Articolul 81

- 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 organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*, în limita prevederilor stabilite prin actele normative aplicabile.

Articolul 82

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

Articolul 83

- 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.

Articolul 84

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 (Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, etc.).

Articolul 85

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

Articolul 86

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

- a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

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

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

4) La cererea organizației sindicale **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, 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.

Articolul 87

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.

Articolul 88

1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de conducerea unitatii și reprezentanții organizației sindicale **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, semnatori ai prezentului contract, înaintea negocierii contractelor de furnizare de servicii medicale semnate cu Casa de Asigurări de Sănătate a Municipiului București, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

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

3) În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină conform prevederilor legale.

Articolul 89

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, Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel” 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 Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”, 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, salariața 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 Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel” 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.

Articolul 90

1) Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel” 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 organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Theodor. Burghel”*.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

Articolul 91

- 1) Salarizarea și acordarea celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se va face cu respectarea legislației în vigoare și cu consultarea organizației sindicale **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.
- 6) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă cel târziu în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
- 7) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege.
- 8) 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.
- 9) Încălcarea drepturilor salarialelor membri ai organizației sindicale **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariale atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.
- 10) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.
- 11) Prevederile alin. (9) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

Articolul 92

- 1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitatea sanitară publică sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel” și ai organizației sindicale **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, 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 **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**.

Articolul 93

- 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.
- 3) În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină conform prevederilor legale.

Articolul 94

- 1) Sporurile se acordă personalului salariat din cadrul unității sanitare aflate în administrarea Administrația Spitalelor și serviciilor Medicale București (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 întreruperi, 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 minim 3 ture de noapte. Programul de lucru în tura de noapte va fi repartizat obligatoriu, uniform pe parcursul întregii luni.
- 4) Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.
- 5) Salariații care au gestiune în primire beneficiază de spor la salariu, conform legislației în vigoare.

Articolul 95

- 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 **organizației sindicale SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, semnatara prezentului contract.

Articolul 96

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.

Articolul 97

- 1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:
 - a) norma de timp;
 - b) în alte forme stabilite prevăzute de lege.
- 2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii, cu acordul scris al reprezentanților **organizației sindicale SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**.

Articolul 98

- 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.

Articolul 99

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.

Articolul 100

- 1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.
- 2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Articolul 101

- 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.

Articolul 102

- 1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.
- 2) Prin excepție de la prevederile alin.(1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislația aplicabilă și/sau 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 **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**.

Articolul 103

- 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 secției 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.

Articolul 104

- 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 sindicatului semnat a prezentului contract.
- 5) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculează în mod proporțional.

Articolul 105

- 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 duminică.
- 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 o dată pe lună repausul săptămânal sâmbăta și duminică.
- 4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților **organizației sindicale SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**.
- 5) Munca prestată de personalul din unitatea sanitară, 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 îndeplinite, 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 un repaus săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.

Articolul 106

- 1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu acordul reprezentanților **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.
- 2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Articolul 107

- 1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.
- 2) 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.

Articolul 108

- 1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul cu acordul reprezentanților **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, din care acesta face parte, 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 durată 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.

Articolul 109

- 1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afișând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului, cât 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.

Articolul 110

- 1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferente unui contract cu timp integral 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. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situația în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.
- 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) Numărul maxim de ore 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, cu respectarea legislației în vigoare.
- 7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin.(5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.
- 8) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, sporurile se acordă conform legislației în vigoare.
- 9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al reprezentanților **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**.

Articolul 111

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

Articolul 112

- 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.

Articolul 113

- 1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentanților **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, semnat al prezentului contract colectiv de muncă.
- 2) La elaborarea normativului de personal, angajatorul va consulta organizația sindicală **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, însă nu va excede cadrului legal.
- 3) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate, conform legislației în vigoare.

4) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**.

Articolul 114

- 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.

Articolul 115

- 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.

Articolul 116

- 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 **Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** 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;
 - restul personalului din cadrul Spitalul Clinic „Prof. Dr. Theodor Burghel” 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 cadrul **Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** 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.

Articolul 117

- 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 organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”*, semnatarea a 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 funcționării instituțiilor care furnizează servicii de asistență medicală 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.
- 4) Organizarea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică conform prevederilor Codului Muncii și legislației aplicabile în acest sens.

Articolul 118

- 1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr.3).
- 2) Reducerea timpului normal de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

Articolul 119

- 1) Regulamentul intern se întocmește de către **Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, cu avizul reprezentanților **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** semnatare ai prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.
- 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.

Articolul 120

- 1) În unitate, 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.
- 4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Articolul 121

- 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.

Articolul 122

- 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.

Articolul 123

- 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 (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
 - b) pentru o vechime de 1-5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
 - c) pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
 - d) pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
 - e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
 - f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.
- 3) Concediile de odihnă de la alin. 2) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate până la maxim 8 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.
- 4) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de 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.

Articolul 124

- 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 cuvenite 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.

Articolul 125

- 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 fac 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 în prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 126

- 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.

Articolul 127

- 1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform legislației aplicabile în vigoare /prezentului contract colectiv de muncă.
- 2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați organizația sindicală **SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 4 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) Salariatele 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 punției 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.

Articolul 128

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.

Articolul 129

- 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

cununiei civile, va putea solicita restul zilelor libere plătite neutilizate, în zilele imediat premergătoare sau ulterioare cununiei 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 semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 130

- 1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor făcute neîntemeiat.
- 2) În concordanță cu prevederile alin.(1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul reprezentanților **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghile”**.

Articolul 131

- 1) În cazul în care conducerea unității a aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a acesteia, cu avizul reprezentanților **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghile”**, semnat al prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:
 - a) durata de preaviz;
 - b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
 - c) adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

Articolul 132

- 1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:
 - a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor.
 - b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
 - c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
 - d) persoanele care au avut abateri disciplinare.
- 2) Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:
 - a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
 - b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații 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, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Articolul 133

- 1) În cazul în care unitatea își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art.132

are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile 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 reprezentanții **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

2) Angajatorul 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 semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Articolul 134

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

Articolul 135

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. 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.

Articolul 136

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 proces-verbal, se comunică inspectoratului teritorial de muncă.

2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice 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 pot fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea reprezentanților **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, din care face parte angajatul, conform prevederilor legale.

4) Reprezentanții **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** 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.

5) Pentru constituirea bazei de date privind potențialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaților, în momentul instituirii.

Articolul 137

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.

Articolul 138

- 1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate afiliate la federațiile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.
- 2) Comisiile mixte își desfășoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecție ce respectă principiile și procedura egalității de șanse.

Articolul 139

- 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.

Articolul 140

- 1) Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.
- 2) Timpul de deplasare prevăzut la alin.(1) este asimilat timpului de muncă.

Articolul 141

- 1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.
- 2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariața va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.
- 3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfășurat din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

Articolul 142

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

Articolul 143

Salariatele gravide, lauzele și cele care alăptează, precum și parintele care își crește singur copilul, beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Articolul 144

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

Articolul 145

- 1) Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale.
- 2) Lista beneficiilor va fi stabilită de părțile prezentului contract colectiv de muncă în termen de maxim trei luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

Articolul 146

- 1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează, se perfecționează sau își actualizează cunoștințele profesionale și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.
- 2) Dobândirea unei specializări și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
- 3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.
- 4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție.
- 5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) potrivit legii.
- 6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art.147 pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

Articolul 147

- 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 și de formare.

Articolul 148

- 1) 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) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social;
 - g) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Articolul 149

- 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.

Articolul 150

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 judecatorească 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.

Articolul 151

- 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.

Articolul 152

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.

Articolul 153

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

Articolul 154

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 din unitate.

Articolul 155

Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit Art. 154, 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.

Articolul 156

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

Articolul 157

- 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).

Articolul 158

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.

Articolul 159

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

Articolul 160

- 1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:
 - a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
 - b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.
- 2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Articolul 161

- 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.

Articolul 162

- 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.

Articolul 163

Reprezentanții organizației sindicale *SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”* semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la concursurile de ocupare a posturilor.

Articolul 164

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

CAPITOLUL 8

Drepturile sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 165

- 1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.
- 2) 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.

Articolul 166

- 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 rocedurii privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă prevazute în Anexa nr.8 la prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 167

- 1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.
- 2) Partea patronală se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.
- 3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităților sanitare.

Articolul 168

1) a) Reprezentanții **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unităților sanitare, în calitate de observator.

b) reprezentanții **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** participă la toate ședințele unde se dicuta drepturile si obligatiile salariatilor, cat si despre situatia economico-sociala a unitatii.

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

3) La cererea expresă a membrilor **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**, aceștia pot fi asistați și de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

Articolul 169

- 1) Anunțarea ședințelor menționate în art.168 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 **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** toate 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 **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** participă în toate comisiile implicate în activitatea unității sanitare, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și acordurile stabilite în acest sens.

Articolul 170

- 1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor legal constituite la nivel de unitate să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.
- 2) Persoanele alese în structura de conducere a **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghele”** beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat.
- 3) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.
- 4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanitar este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.
- 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.

Articolul 171

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.

Articolul 172

Angajatorul asigura în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghele”**.

Articolul 173

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.

Articolul 174

- 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.

Articolul 175

- 1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.
- 2) Depășirea termenului prevăzut la alin.(1) reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.
- 3) Angajatorul și conducerea **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghele”** vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Articolul 176

- 1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor legal constituite la nivel de unitate, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat.
- 2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul și ora anunțate.
- 3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului din care face parte, 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 - 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 în Anexa nr.7.

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

Articolul 177

În Sitalul Clinic „Prof.Dr.Th.Burghel” se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 178

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivel de unitate.

Articolul 179

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unitate, 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.

Articolul 180

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 unitatii.

Articolul 181

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

Articolul 182

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

Articolul 183

Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul spitalului este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea potrivit legii.

Articolul 184

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

Articolul 185

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

Articolul 186

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

Articolul 187

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.

Articolul 188

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.

Articolul 189

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

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

Anexele nr. 1-8 fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă adoptat.

SPITAL CLINIC
„Prof. Dr. Th. Burghel”

SINDICATUL SANITAS
din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”

CONF. UNIV. DR.
CONSTANTIN TRAIAN-VASILE
MANAGER INTERIMAR

NEDELCU MIHAELA GABRIELA
PRESEDINTE SINDICAT
SANITAS DIN SPITALUL CLINIC
„PROF.Dr.Th.Burghel”

ANEXA nr. 1

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul **Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** pe anii 2024 - 2026

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de unitate

Articolul 1

Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 5-6 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare (câte un membru de fiecare parte semnatară) și 5-6 reprezentanți ai **Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la ITM București \.

Articolul 2

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

Articolul 3

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

Articolul 4

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

Articolul 5

Secretariatul comisiei va fi asigurat de **Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”**.

Articolul 6

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

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul **Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** pentru anii 2024 - 2026

Modelul contractului individual de muncă

Articolul 1

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

Articolul 2

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

Articolul 3

Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

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

și

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

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

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

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

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

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

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

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

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

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

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

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

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

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

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

H. Concediul

4) 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;

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

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

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

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a res

pecta 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

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul **Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** pe anii
2024 - 2026

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 cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: **6 ore/zi.**

8. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în stațiile de sterilizare: **7 ore/zi.**

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

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

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

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

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

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

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

11. Centrala termică, spalatorie, bloc alimentar: 1 l apă minerală/zi/persoană

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul **Spitalului Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** pe anii
2024 – 2026

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității în cadrul **Spitalului Clinic “Prof. Dr. Th. Burghel”**.

CAPITOLUL 1

Se acordă **3 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - a) spalatorie.
 - b) personalul care lucrează în centralele telefonice cu 100-250 de posturi, activitate permanent.
2. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediu în unități, secții compartimente și cabinete de tuberculoză activă și boli infecțioase.
3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinetele de consultații din ambulatoriile de specialitate, spitalizare de zi.
4. Personalul care lucrează în bucătăriile unității sanitare.
5. personalul ce isi desfasoara activitatea la lift.

CAPITOLUL 2

Se acordă **4 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru- personalul TESA, farmacie.
2. Personalul care lucrează în compartimentul, SMCSM, CPCIAAM, Birou internari (Laborator Explorari Functionale).
3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi cardiologie si medicină internă .

CAPITOLUL 3

Se acordă **5 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în sectiile de urologie (chirurgie).
2. Personalul care lucrează în salile de pansamente.
3. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.
4. Personalul care lucrează în compartimentul de statistica medicala.

CAPITOLUL 4

Se acordă **6 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în Bloc operator I.

CAPITOLUL 5

Se acordă **8 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, CPU .
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități, sectii si compartimente de oncologie medicala, oncologie pediatrica, radioterapie, hematologie oncologica, transplant de organe.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secția spitalizare de zi-oncologie medicala.

CAPITOLUL 6

Se acordă **9 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Unități nucleare de cat. II de risc radiologic – Laborator mediclina nucleara, Laborator Clinic Radiologie siimagistica medicala
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucreaza in cabinete si Sali de operatie endoscopie- Bloc operator II.

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.

NOTĂ:

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

ANEXA nr. 5

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul. **Spitalului Clinic "Prof. Dr. Th. Burghela"** pe anii
2024 - 2026

Echipamentul de protecție

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

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

Materiale igienico-sanitare:

- a) se acordă întregului personal:
 - săpun - 1/lună/persoană;
 - hârtie igienică - 1/lună/persoană;
 - perii de unghii - 1/an/persoană;
- b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:
 - instalator sanitar;
 - spălătoreasă;
 - personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;
 - personalului de la rampa de gunoi;
 - personalului de curățenie.
- Personal medical si auxiliar

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Clinic "Prof. Dr. Th. Burghel"
pe anii 2024- 2026

**Procedura privind asigurarea egalității
de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile**

Articolul 1

(1) Unitatea beneficiara a 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 acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) **Hărțuirea** constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator .

(6) **Discriminarea prin asociere** constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie **victimizare** orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care

activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.

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

(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul 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.

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

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

Articolul 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 hărțuitului.

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 la 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.

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.

Secțiunea II Prevenirea discriminării

Articolul 18

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

Articolul 19

Reprezentanții sindicali ai **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof.Dr. Theodor.Burghele”** primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

Articolul 20

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

Articolul 21

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

Articolul 22

Reprezentantii **Sindicatului SANITAS din Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”** au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Clinic "Prof. Dr. Th. Burghel"
pe anii 2024- 2026

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Etapele 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 apărările în favoarea sa și să ofere comisiei imputernicite 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 sancțiunii disciplinare.

(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. 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.

Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care: „neprezentarea salariatului la convocarea făcută, fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile,, , nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

7) Comunicarea Deciziei de sancționare disciplinară.

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

8) Modalitatea de contestare a deciziei de sancționare.

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

9) Radierea sancțiunii disciplinare

Sanțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Clinic "Prof. Dr. Th. Burghel" pe anii 2024- 2026

Procedura privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;

Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă;

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în unitatea sanitară;

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul spitalului, ce are caracter obligatoriu pentru toți angajații.

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

Articolul 1

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

Articolul 2

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

Articolul 3

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

Articolul 4

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

Articolul 5

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

Articolul 6

- (1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul

sanitar, aflat în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

- (2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.
- (3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.
- (4) Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.