SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA
CIF: 44582920
INTRARE Nr: 246
IEȘIRE
Ziua 12 Luna 10 An 2026

Spitalul Orășenesc Victoria
CONSILIUL LOCAL PRIMĂRIA ORAȘULUI VICTORIA
str. Băii nr. 2, oraș Victoria, județ Brașov
tel./fax: 0368.460.300; 0368.404.404;
e-mail: spitalulorasenescvictoria@yahoo.com
www.spitalulorasenescvictoria.ro
ANMCS unitate aflată în SUPRAVEGHEREA

# Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate Spital Orășenesc Victoria pe anii 2026-2028

În temeiul prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate.

**Părțile** Contractului Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Orășenesc Victoria sunt:

- **SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA**, în calitate de angajator;
- Salariații reprezentați conform art. 102 alin. (1) lit. B lit. a)1 din Legea nr. 367/2022 prin: **SINDICATUL MEDISAN-SANITAS BRAȘOV,** mandatat de către **FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA.**

## Capitolul 1
## Dispoziții generale

**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.
**(3)**În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:
**– SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA.**
**(4)**În sensul prezentului contract, termenul unitate desemnează:
**– SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA.**
**(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.
(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**
Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților prevăzute de legislația în vigoare, precum și în ROI, ROF și a obligațiilor corelative cu privire la:

SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA BRAȘOV JUDEȚUL 1763
SINDICATUL MEDISAN-SANITAS BRAȘOV PREȘEDINTE

**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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
**g)** drepturile și obligațiile salariaților;
**h)**stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

**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 și celeilalte părți semnatare a contractului.
**(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, cu excepția situațiilor prevăzute în mod expres de actele normative în vigoare.
**6)**Prezentul Contract colectiv de muncă se prelungește tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.

**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.
**(2)**Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajatori.

CIF: 44582920 1 SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA 2163

SINDICATUL "MEDISAN-SANITAS" BRAȘOV PREȘEDINTE

**Articolul 10**
Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări la locurile convenite de părțile semnatare, astfel încât salariații să ia la cunoștință conținutul său.

**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 nivel de unitate.
**(2)**Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 1.
**(3)**Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate 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**
Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.

**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, vor fi sesizate organele competente, în vederea soluționării.

**Articolul 14**
**(1)**Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.
**(2)**În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract și se vor aplica de drept salariaților.

**Articolul 15**
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 valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă, iar toate drepturile negociate se vor acorda cu respectarea bugetelor aprobate.
**(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 apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior.
**(4)**Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare.
**(5)**Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.
**(6)**La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, angajatorul va avea consultări cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.
**(7)**Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării sistemului sanitar.

## Capitolul 2
## Încheierea contractului individual de muncă

**Articolul 17**

**(1)**Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii și prevederilor prezentului contract, precum și al ROI al Spitalului Orășenesc Victoria.

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

**(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, potrivit legii, de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului.

**(4)**Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor semnatare, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, la toate nivelurile de organizare a unităților definite la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

**(5)**În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

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

**(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.

**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. La negocierea, încheierea și modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului legal constituit, din care face parte.
**(4)**Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și va fi actualizat anual, dacă este cazul.
**(5)**Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.
**(6)**Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
**(7)**În situația în care contractul individual de muncă nu se precizează durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.
**(8)**Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de sănătate, în condițiile legii.
**(9)**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.
**(10)** 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 își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
f) riscurile specifice postului;
g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz;
**(11)**Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

CIF: 44682920 1 SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ BRAȘOV - ROMÂNIA 5763

SINDICATUL MEDICILOR SANITARI BRAȘOV PREȘEDINTE

**(12)**Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, 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.
**(13)** Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.
**(14)** În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.
**(15)**Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
**a)**clauza cu privire la formarea profesională;
**b)**clauza de neconcurență;
**c)**clauza de mobilitate;
**d)**clauza de confidențialitate.
**(16)**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.
**(17)**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.
**(18)** Atât în contractul individual de muncă, cât și în Registrul General de Evidență a Salariaților (REGES) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror cuantum este cunoscut.

**Articolul 20**
**(1)**Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz.
**(2)**Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității.
**(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; 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 organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, conform legii; în cazul în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se va face cu sindicatul semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă.
**(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)**În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial, pentru desfășurarea gărzilor, se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.
**(2)**La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, legal constituit la nivel de unitate, la cerere.
**(3)**Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate 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.

**Articolul 24**
Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen în condițiile legii.

**Articolul 25**
Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului semnatar al contractului prezent.

**Articolul 26**
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 semnatare legal constituite la nivel de unitate, din care fac parte, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

**Articolul 27**
**(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 va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru stabilită.
**(3)**Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la prezentul contract colectiv de muncă.

## Executarea contractului individual de muncă

**Articolul 28**
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.

SPITALUL ORĂȘENESC 7168
SINDICATUL MEDISAN-SANITAR BRAȘOV PREȘEDINTE

**Articolul 29**
**(1)**Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.
**(2)**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 30**
**(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;

8/63

**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 31**
**(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. 8 la prezentul contract;
**f)**să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor 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 semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă. În unitățile unde nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele semnatare ale prezentului CCM, afiliate la o federație reprezentativă din sectorul de activitate.
**(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 sindicatelor semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
**f)**să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
**g)**să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora;
**h)**să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
**i)**să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
**j)**să informeze reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
**k)**să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
**l)**să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate/ legal constituită la nivel de unitate, afiliată la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație

sindicală semnatară a prezentului contract și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;
**m)**să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale legal constituită la nivel de unitate;
**n)**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.
**o)**să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract.
**p)**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.

## Modificarea contractului individual de muncă

**Articolul 32**
**(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 33**
**(1)**Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
**a)**angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
**b)**salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
**c)**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;
**d)**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;
**e)**pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
**f)**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.
**(2)**În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unităților, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

CIF: 4455271 SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA 10/63 ROMÂNIA
SINDICATUL MEDISAN BRAȘOV

**(3)**Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al 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.

**Articolul 34**
Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

## Suspendarea contractului individual de muncă

**Articolul 35**
**(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.

**Articolul 36**
**(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 organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.
**(3)**În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Articolul 37**
**(1)**Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare legal constituite, semnatare ale 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 organizațiilor sindicale din care face parte, de stadiul cercetărilor în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

**Articolul 38**
**(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 vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate/semnatare legal constituite la nivel de unitate, afiliate la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnatară a prezentului contract, după caz, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

**Articolul 39**
**(1)**Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului în următoarele situații:
**a)**concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
**b)**concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
**c)**concediu paternal;
**d)**concediu pentru formare profesională;
**e)**exercitarea unor funcții elective în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
**f)**participarea la grevă;
**g)**concediu de acomodare.
**(2)**Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația a maxim trei absențe nemotivate consecutive ale salariatului.
**(3)**Posturile temporar vacantate conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.
**(4)**Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși **90** de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale, conform dispozițiilor legale in vigoare, enumerarea următoare fiind doar exemplificativă:
**a)**susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, 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;
**(5)**Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la 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)**tratamentul 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.
**(6)**Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.
**(7)**Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152^1 din Codul Muncii ori absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

CIF: 44582920 SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA ROMÂNIA 12163

SINDICATUL "MEDICAL" BRAȘOV

**Articolul 40**
**(1)**Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:
**a)**în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
**b)**în cazul întreruperii sau reducerii temporare, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
**c)**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;
**d)**pe durata detașării;
**e)**pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
**f)**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.
**(2)**În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.
**(3)** Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul consultativ scris al reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care trebuie exprimat în termen de 3 zile lucrătoare.

**Articolul 41**
**(1)**Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
**(2)**Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

**Articolul 42**
Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

## Încetarea contractului individual de muncă

**Articolul 43**
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 44**
(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 salariata 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)**retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

**(2)**Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

**(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 45**

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

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

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

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

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

**(6)**Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

**(7)**Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

**Articolul 46**

**(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.

**(3)**Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale

C.I.F. 4455920 SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA ROMÂNIA 14/63
SINDICATUL MEDICILOR SANITAS BRAȘOV PREȘEDINTE

semnatare legal constituite la nivel de unitate, din care face parte acesta, angajatorul nu obține avizul acestora. Alineatul se refera la concedierea colectivă a salariaților.
**(4)**În cazul în care organizațiile sindicale nu își exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

**Articolul 47**
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 stagiu), art. 39 alin. (1)(drepturile salariatului), art. 83 (durata perioadei de probă) și art. 192 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii.

**Articolul 48**
**(1)**Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor legal constituite cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru inițierea unei plângeri 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 sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**Articolul 49**
**(1)**Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului din care acesta face parte.
**(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 50**
**(1)**Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
**a)**pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
**b)**pe durata concediului pentru carantină;
**c)**pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
**d)**pe durata concediului de maternitate;
**e)**pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
**f)**pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
**g)**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;
**h)**pe durata efectuării concediului de odihnă;
**i)**pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;
**j)**pe durata concediului de acomodare.

SPITALUL CRĂSENESC VICTORIA
15/63
SINDICATUL "MEDIC

k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152^2 din Codul Muncii.
**(2)**Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării sau desființării angajatorului, în condițiile legii.

**Articolul 51**
Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă 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, 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;
**c)**în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
**d)**în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

**Articolul 52**
**(1)**Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.
**(2)**În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile.

**Articolul 53**
**(1)**În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 51 lit. b) și c), angajatorul are obligația 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 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 din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
**(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.

CIF: 44582920 SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA 16/63 ROMÂNIA

SINDICATUL "MEDISAN-SANITAS" JUDEȚUL BRAȘOV

**Articolul 56**

**(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 organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul acelorași organizații sindicale.

**(4)**Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

**(5)**Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare legal constituite la nivel de unitate, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, 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 semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă 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.

**Articolul 57**

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

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

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

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

**Articolul 58**

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

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

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

**Articolul 59**

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

**a)**motivele care determină concedierea;

**b)**durata preavizului;

**c)**criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 131 al prezentului contract;

CIF: 4458292O
1
SPITALUL ORĂȘENESC
ROMÂNIA
17/63
SINDICATUL "MEDISAN-SANITAS" BRAȘOV

**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), 152^1 (concediului de îngrijitor), 152^2 (absențe recuperate), 153^2 (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 60**
**(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 61**
**(1)**În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.
**(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 CCM la fiecare nivel.

**Articolul 62**
**(1)**În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.
**(2)**La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

**Articolul 63**
**(1)**Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.
**(2)**Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.
**(3)**Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
**(4)**Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare 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 acelorași 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.

## Capitolul 3
## Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

**Articolul 64**

**(1)**Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.
**(2)**Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.
**(3)**Prevederile legale de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minim obligatorii.
**(4)**Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonerează de răspundere în acest domeniu.
**(5)**Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

**Articolul 65**

**(1)**Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.
**(2)**Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.
**(3)**În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:
**a)**măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;
**b)**măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;
**c)**părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

**Articolul 66**

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

**Articolul 67**

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

**Articolul 68**

**(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 69**
**(1)**Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.
**(2)**În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatul semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

**Articolul 70**
Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

**Articolul 71**
**(1)**Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.
**(2)**Instruirea se realizează periodic prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și organizația sindicală semnatară a prezentului Contract Colectiv de Muncă.
**(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 72**
Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

**Articolul 73**
**(1)**Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.
**(2)**Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.
**(3)**Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

**Articolul 74**
**(1)**Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

**(2)**În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.
**(3)**În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

**Articolul 75**
Componența, 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 76**
Angajatorii au obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

**Articolul 77**
Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția angajatorului și instituțiilor abilitate, după caz.

**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 fi modificate printr-un acord comun.
**(2)**La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și sindicatul semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.
**(3)**La cererea motivată a unității sanitare, cu consultarea sindicatele semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă, se poate 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 națională, 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. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatul semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă.
**(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.
**(3)**În cazul apariției unor divergențe legate de rezultatele aplicării procedurii, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat.

**Articolul 81**

**(1)**Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, în limita prevederilor legale, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

**(2)**Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatul semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

**(3)**Prevederile alin. (1) și (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

**Articolul 82**

**(1)**Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexa nr. 3.

**(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 Anexa nr. 6.

**(4)**Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexa nr. 4.

**(5)**Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție prevăzute la Anexa nr. 3, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție prevăzute în anexa nr. 6.

**(6)**Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 4, se acordă cu avizul reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**Articolul 83**

**(1)**Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților.

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

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

**(4)**Unitățile sanitare publice eliberează, în regim gratuit, personalului contractual din unitățile sanitare certificatul prenupțial și fișa medicală pentru conducătorii auto.

**(5)**În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unităților se pot asigura gratuit și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

**Articolul 84**

**(1)**În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de aceasta.

**(2)**De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

**Articolul 85**

**(1)**În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

**(2)**Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

**(3)**Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime..

**Articolul 86**
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 87**
Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

**Articolul 88**
**(1)**În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:
**a)**amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
**b)**asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.
**(2)**Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.
**(3)**Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece. Ele includ spațiile de tip veghe și camerele de așteptare din timpul gărzii.
**(4)**La cererea sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, angajatorul va 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 89**
**(1)**Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.
**(2)**Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.
**(3)**Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, transpusă în Anexa nr. 10 la prezentul contract.

**Articolul 90**
Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului semnatar ale prezentului CCM.

## Capitolul 4
## Salarizarea și alte drepturi salariale

**Articolul 91**
**(1)**În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de sector de activitate, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.
**(2)**La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

**(3)**În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor, conform legislației în vigoare.
**(4)**Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.
**(5)**În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
**(6)**Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege.
**(7)**Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.
**(8)**Încălcarea drepturilor salariaților membri ai sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.
**(9)**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.
**(10)**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**
Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai organizațiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

**Articolul 93**
**(1)**Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicatul semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, înaintea negocierii contractelor de furnizare de servicii medicale semnate cu Casele Județene de Asigurări de Sănătate și 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 procedurii specifice din Anexa nr. 5 la prezentul contract.

**Articolul 94**
**(1)**Sporurile pentru condiții de muncă ale personalului din sectorul sanitar se stabilesc cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative, se adoptă prin hotărâre de guvern și fac parte de drept din prezentul contract.
**(2)**Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.
**(3)**Salariații care au gestiune în primire beneficiază de o majorare salarială pentru gestiune, conform legislației în vigoare.

**Articolul 95**
**(1)**Alte drepturi de personal:
**a)**plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;
**b)**plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru funcțiile stabilite potrivit legii;
**c)**premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;
**d)** plata tarifului orar și sporurile aferente orelor de gardă a contractului individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor, conform prevederilor legale în vigoare;

**(2)**Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Articolul 96**
Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizației sindicale semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**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 organizațiilor sindicale semnatare legal constituite la nivel de unitate, în funcție de nivelul de reprezentare.

**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, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate.**

**Articolul 100**
Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

## Capitolul 5
## Timpul de muncă și timpul de odihnă

**Articolul 101**
**(1)**Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale.
**(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 federațiilor parte de drept ale prezentului contract.

**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 unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

**Articolul 104**
**(1)**Pentru cazurile prevăzute la art. 102, alin. (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 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 scris al sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă.
**(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 duminica.
**(2)**Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.
**(3)**Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
**(4)**Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% 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.
**(5)**La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.
**(6)**Munca prestată și plătită conform alin. (2) și (4) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.
**(7)**Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.
**(8)**Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.
(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

**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 organizațiilor sindicale semnatare ale 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 reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, din care acesta face parte, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

**(3)**Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 102 și 104.

**(4)**Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

**(5)**Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

**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 graficului de lucru, 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.

**(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 federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

**Articolul 111**

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia.

**Articolul 112**
**(1)**În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.
**(2)**Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absența persoanelor titulare.

**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 sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă.
**(2)**Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității.
**(3)**Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.
**(4)**Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Articolul 114**
**(1)**Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
**(2)**Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

**Articolul 115**
(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
**a)**1 și 2 ianuarie;
**b)**24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
**c)**prima și a doua zi de Paști;
**d)**1 mai;
**e)**1 iunie - ziua copilului;
**f)**prima și a doua zi de Rusalii;
**g)**15 august - Adormirea Maicii Domnului;
**h)**30 noiembrie - Sf. Andrei;
**i)**1 decembrie - Ziua Națională a României;
**j)**prima și a doua zi de Crăciun;
**k)**2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
**l)** Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.
**m)** 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
**n)** 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.
**(2)**Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.
**(3)**Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

**Articolul 116**
**(1)**La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, program fracționat etc., cu

avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
**(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)**Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

**Articolul 117**
**(1)**Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr. 3).
**(2)**Reducerea timpului normal de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

**Articolul 118**
**(1)**Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu avizul sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.
**(2)**Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă.
**(3)**Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.
**(4)**Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

**Articolul 119**
**(1)**La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.
**(2)**Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.
**(3)**Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.

**Articolul 120**
**(1)**Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.
**(2)**Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
**(3)**Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

**Articolul 121**
**(1)**Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare.
**(2)**Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
**(2.1)**La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestată.

**(2.2)**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.
**(2.3)**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.
**(3)**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.
**(4)**Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate 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.
**(5)**Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar obligatoriu una dintre tranșe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.
**(6)**În situații de forță majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
**(7)**În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale din care acesta face parte, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.
**(8)**La cererea salariatului, indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

**Articolul 122**
**(1)**Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. 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.
**(2)**Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului.
**(3)**Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, conform dispozițiilor legale în vigoare
**(4)**La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152^2 din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

**Articolul 123**
**(1)**Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu

caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
**(2)**Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
**(3)**Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

**Articolul 124**
**(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 125**
**(1)**Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.
**(2)**Salariatele care urmează o procedură de fertilizare ,"in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
a)1 zi la data efectuării punctiei ovariene;
b)2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

**Articolul 126**
**(1)**Drepturile cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.
**(2)**Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.

**Articolul 127**
**(1)**În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:
**a)**căsătoria salariatului - 5 zile;
**b)**nașterea unui copil - 3 zile;
**c)**concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
**d)**căsătoria unui copil - 3 zile;
**e)**decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile.
**(2)**Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității consecutiv, în preajma evenimentului, după caz.
**(3)**Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul
**(4)**Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății.

## Capitolul 6
## Protecția socială a salariaților membri ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

**Articolul 128**
**(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 informarea reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă.
**(3)**În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau afiliate federațiilor sindicale semnatare ale Contract Colectiv de Muncă la nivel de ramură sanitară.

**Articolul 129**
În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:
**a)**durata de preaviz;
**b)**dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
**c)**adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

**Articolul 130**
**(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 131**
**(1)**Unitatea care 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. 130 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 sindicatul semnatar ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.
**(2)**Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).
**(3)**În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

**Articolul 132**
Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

**Articolul 133**
Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.

**Articolul 134**
**(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 semnatare legal constituite la nivel de unitate din care face parte angajatul, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului 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 organizațiilor sindicale semnatare legal constituite la nivel de unitate din care face parte angajatul, conform prevederilor legale.
**(4)**Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă 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 135**
Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.

**Articolul 136**
**(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 137**
**(1)**După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariata 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, salariata va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

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

**Articolul 138**
Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

**Articolul 139**
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.

**Articolul 140**
Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 7.

**Articolul 141**
Personalul din spital beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație în regim gratuit în cadrul unității, având prioritate în acordarea serviciilor medicale.

## Capitolul 7
## Formarea profesională

**Articolul 142**
**(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.

**Articolul 143**
**(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 144**
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 145**
**(1)**Angajatorul, de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, stabilește următoarele:
**a)**identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia;
**b)** sindicatul semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă va participa, prin împuterniciții lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
**c)**în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
**d)**salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.
**(2)**Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștință tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității și pe site-ul unității.
**(3)**Planurile și programele de formare profesională anuală vor fi anexe la prezentul contract colectiv de muncă.

**Articolul 146**
**(1)**Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.
**(2)**Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea sindicatului semnatar ale prezentului Contract Colectiv de Muncă, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

**Articolul 147**
**(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)**În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:
**a)**dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toată durata formării profesionale de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;
**b)**dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază stabilit pe gradații conform vechimii în muncă.
**(3)**Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

35763

**(4)**Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

**Articolul 148**
**(1)**În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului.
**(2)**Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.
**(3)**Decizia menționată la alin. (2) va fi luată în mod transparent, în baza unor criterii obiective și în acord cu interesele unității transpuse în planul anual/multianual de formare.

**Articolul 149**
Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională.

**Articolul 150**
**(1)**Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.
**(2)**Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

**Articolul 151**
**(1)**Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
**(2)**Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

**Articolul 152**
**(1)**Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională de lungă durată trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.
**(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 153**
**(1)**În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.
**(2)**În situația prevăzută la alin. (1), indemnizația de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.
**(3)**Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională de lungă durată va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

**Articolul 154**
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 155**
**(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 156**
**(1)**Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă 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 și avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.
**(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 și avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
**(5)**Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.
**(6)**Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

**Articolul 157**
**(1)**Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.
**(2)**Participă 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.

**Articolul 158**
**(1)**Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.
**(2)**Programele de pregătire menționate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.
**(3)**Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.

**Articolul 159**
Reprezentanții sindicatelor semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă participă în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/examenele de ocupare a posturilor, conform prevederilor legale în vigoare.

**Articolul 160**
**(1)**Angajatorul se obligă să sprijine 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.
**(3)**Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale și informarea salariaților în acest sens.
**(4)**Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.
**(5)**Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în contractele colective de muncă și regulamentul intern al unității.

## Capitolul 8
## Drepturile sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

**Articolul 161**
**(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 sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, de a-și elabora reglementări proprii, 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 sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă.
**(6)**La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale din care face parte în cercetările desfășurate de organizațiile profesionale.

**Articolul 162**
**(1)**Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.
**(2)**Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.
**(3)**Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 9 la prezentul contract colectiv de muncă.

**Articolul 163**
**(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 164**
**(1)a)** Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unităților sanitare;

**b)**reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate federațiilor semnatare ale CCM la nivel de ramură sanitară participă, în calitate de observator, prin câte un reprezentant județean, la ședințele comitetului director al direcțiilor de sănătate publică;
**c)**reprezentanții județeni ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale CCM la nivel de ramură sanitară participă la toate ședințele de interes general la nivel național, regional și județean.
**(2)**Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.
**(3)**La cererea expresă a membrilor organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

**Articolul 165**
**(1)**Anunțarea ședințelor menționate în art. 164 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.
**(2)**Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susținerii activității sindicale.
**(3)**Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
**(4)**Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

**Articolul 166**
**(1)**Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.
**(2)**Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat.
**(3)**În cazurile prevăzute la alin. (1) 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 pot fi reportate pentru luna următoare.

**Articolul 167**
În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

**Articolul 168**
Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**Articolul 169**
Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnatare legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului din unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului legal constituit la nivel de

unitate din care face parte și, totodată, înștiințarea acestuia privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

**Articolul 170**
**(1)**Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizațiile sindicale semnatare legal constituite la nivel de unitate 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 sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

**Articolul 171**
**(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 sector.
**(3)**Angajatorul și conducerea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

**Articolul 172**
**(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.
**(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 de sindicat, reprezentantul respectivului sindicat are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.
**(5)**Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 8.

## Capitolul 9
## Dispoziții finale

**Articolul 173**
Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului individual de muncă.

**Articolul 174**
Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

**Articolul 175**
În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

**Articolul 176**
Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de federațiile sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramură și produc efecte pentru toți salariații din unitate.

**Articolul 177**
Salariații membri ai organizațiilor sindicale, semnatare legal constituite la nivel de unitate au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

**Articolul 178**
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 179**
Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea potrivit legii.

**Articolul 180**
Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

**Articolul 181**
Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov și conține un număr de 10 (zece) anexe, părți integrante ale contractului.

**Spitalul Orășenesc Victoria**

**Manager,**
**Ec. Ilie-Florin POPA**

**Director medical,**
**Dr. Ionuț POINĂREANU**

**Director financiar-contabil,**
**Ec. Aurelia GUIMAN**

**Compartiment RUNOS,**
**Ref. Mihaiela-Elena FURESZ**

**Medic specialist,**
**Dr. Gabriela VÂRNAV**

**Medic specialist,**
**Dr. Ada NEGRU**

**As. coordonator,**
**As.med.pr. Delia FRÎNCU**

**Îngrijitor,**
**Lucica PAICU**

**Îngrijitor,**
**Virgil IONESCU**

**Sindicatul Medisan-Sanitas Brașov**

**Președinte,**
**Mirela-Vasilica SCOICAN**

**Membru,**
**Dr. Alexandru SIMIONESCU**

**Anexa nr. 1**
**la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Orășenesc Victoria pe anii 2026 - 2028**
**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 organizației sindicale semnatare (câte un membru de fiecare parte semnatară) și 5 - 6 reprezentanți ai Spitalului Orășenesc Victoria. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la ITM Brașov.

.

**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 pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

**Articolul 5.**
Secretariatul comisiei va fi asigurat de Spitalul Orășenesc Victoria.

**Articolul 6.**
Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

**Anexa nr. 2**
**la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Orășenesc Victoria pe anii 2026 - 2028**

**Modelul contractului individual de muncă**

**Articolul 1**
Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.
**Articolul 2**
Prin negociere între părți, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.
**Articolul 3**
Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

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

**A.**Părțile contractului
Angajator - persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ..... cu nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentată legal prin domnul/doamna ....., în calitate de .....,
și
salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ...., sectorul/județul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ....., eliberată/eliberat de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data .....,
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:
**B.**Obiectul contractului: .....
**C.**Durata contractului:
**a)**nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;
**b)**determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... și până la data de ....., în conformitate cu art. 83 lit. .... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv ..... .
**D.**Perioada de probă:
**a)**durata de ..... zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;
**b)**condițiile perioadei de probă (dacă există) ..... .
**E.**Locul de muncă
**1.** Activitatea se desfășoară la ..... (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului ..... .
**2.** În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică ....., grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:
**a)**prestații suplimentare ..... (în bani sau în natură);
**b)**asigurarea/decontarea transportului de către angajator ..... (după caz).
**F.**Felul muncii

Funcția/Ocupația ....., conform Clasificării ocupațiilor din România.

**G.**Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

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

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

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

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

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

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

**H.**Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de ..... zile lucrătoare.

**I.**Salariul

**1.** Salariul de bază lunar brut: ..... lei.

**2.** Alte elemente constitutive:

**a)**sporuri .....;

**b)**indemnizații .....;

**c)**prestații suplimentare în bani .....;

**d)**modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....;

**e)**alte adaosuri ..... .

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

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

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

**6.** Metoda de plată ..... .

**J.**Alte clauze:

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

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

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

**d)**salariatul este de acord cu reținerea de 1% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în

care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

**e)**alte clauze.

**K.**Atribuțiile postului

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

**L.**Riscurile specifice postului

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

**M.**Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: ..... .

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

**O.**Formarea profesională

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

**P.**Condițiile de muncă

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

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

**a)**echipament individual de protecție .....;

**b)**echipament individual de lucru .....;

**c)**materiale igienico-sanitare .....;

**d)**alimentație de protecție .....;

**e)**alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ..... .

**R.**Drepturile și obligațiile generale ale părților

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

**a)**dreptul la salarizare pentru munca depusă;

**b)**dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

**c)**dreptul la concediu de odihnă anual;

**d)**dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

**e)**dreptul la securitate și sănătate în muncă;

**f)**dreptul la formare profesională;

**g)**alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

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

**b)**obligația de a respecta disciplina muncii;

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

**d)**obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

**e)**obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

**f)**obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

**a)**să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;

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

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

**d)**să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

**e)**să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

**f)**să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
**g)**să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.
**4.** Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
**a)**să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
**b)**să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
**c)**să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
**d)**să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
**e)**să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
**f)**să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
**g)**să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
**h)**să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.
**S.**Dispoziții finale
**1.** Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate) ..... .
**2.** Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

Angajator,
.....
Reprezentant legal,
.....
Salariat,
Semnătura .....
Am primit un exemplar.
Semnătura .....

Data .....
---

SPITALUL CRĂSENESC VICTORIA
46163
SINDICATUL "MEDISAN S.A." BRAȘOV

**Anexa nr. 3**
**la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Orășenesc Victoria pe anii 2026 - 2028**

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

**A.** Reducerea timpului normal de lucru

**1.** Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicină legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.

**2.** Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități: 6 ore/zi.

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

**4.** Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.

**5.** Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.

**6.** Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.

**7.** Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.

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

**Al**imentația 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 și alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

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

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

**7.** Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

**8.** Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

**9.** Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

**10.** Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/ persoană.

**11.** Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/ persoană.

**Anexa nr. 4**
**la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Orășenesc Victoria pe anii 2026 - 2028**

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

**Capitolul 1**

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

**1.** Personalul care lucrează la:
**a)**dezinfecție, dezinsecție, deratizare;
**b)**stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
**c)**ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
**d)**spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
**e)**personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanentă;
**f)**stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase.
**2.** Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.
**3.** Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
**4.** Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
**5.** Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.
**6.** Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
**7.** Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.
**8.** Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în secții și compartimente cu paturi de chirurgie.

**Capitolul 2**

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

**1.** Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
**2.** Personalul care lucrează în:
**a)**activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
**b)**ergoterapie (sau structuri de terapie ocupațională) din unități, secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
**3.** Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
**4.** Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și vaccinurilor.
**5.** Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
**6.** Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
**7.** Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
**8.** Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.

**Capitolul 3**

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

**2.** Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
**3.** Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
**4.** Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
**5.** Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.
**6.** Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

**Capitolul 4**

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:
**1.** Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic, sub pavilion românesc.
**2.** Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a întrerupătoarelor cu mercur.
**3.** Personalul care confecționează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuarț și sticlă cu plumb.
**4.** Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
**5.** Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
**6.** Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
**7.** Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de nașteri/săli de nașteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secții/compartimente de neurologie, neurochirurgie.
**8.** Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București, în laboratoarele de cardiologie și radiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgențe neurovasculare, genetică medicală, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC).

**Capitolul 5**

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:
**1.** Personalul sanitar din unități, secții și compartimente TBC, SIDA, COVID 19 și de boli infecțioase.
**2.** Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, centru pentru arși.
**3.** Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică.
**4.** Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI, de terapie intensivă și de terapie acută, și care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății.
**5.** Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanță și structurile de primire a urgențelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum și operatorii-registratorii de urgență.

**Capitolul 6**

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:
**1.** Personalul care își desfășoară activitatea în:
**a)**unități nucleare de categoria I de risc radiologic;
**b)**unități nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

## Capitolul 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

**1.** Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.

**2.** Personalul din leprozerii.

**3.** Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase și neferoase, de substanțe și minereuri nemetalifere.

**4.** Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.

**5.** Personalul care își desfășoară activitatea în:

**a)**unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;

**b)**unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTĂ:

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

**Anexa nr. 5**
**la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Orășenesc Victoria pe anii 2026 - 2028**

Sporul de vechime în muncă

**1.** Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea nr. 153/2017.

**2.** Coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

**3.** Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), sunt următoarele:

– gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

**4.** Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.

**5.** Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

CIF: 44582920 SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA

SINDICATUL "MEDISAN-SANITAS"

**Anexa nr. 6**
**la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Orășenesc Victoria pe anii 2026 - 2028**

Echipamentul de protecție
– încălțăminte - 4/an;
– pantaloni - 5/an;
– fuste - 5/an;
– bluze - 5/an;
– halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;
– halate doc - 2/an;
– salopete doc - 2/an;
– pelerine de ploaie - 1/an;
– cizme electroizolante - 1/an;
– calote - 3/an;
– mănuși și măști - după necesități;
– șorțuri - după necesități;
– cizme de cauciuc - după necesități;
– cască de protecție - după necesități;
– ochelari de protecție - după necesități;
– centură de siguranță - după necesități.
Personalul de intervenție din cadrul serviciilor de ambulanță va beneficia de echipamentul de protecție specific conform legii.
Materiale igienico-sanitare:
**a)**se acordă întregului personal:
– săpun - 1/lună/persoană;
– hârtie igienică - 1/lună/persoană;
– perii de unghii - 1/an/persoană;
**b)**substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:
– instalator sanitar;
– spălătoreasă;
– personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;
– personalului de la rampa de gunoi;
– personalului de curățenie.

**Anexa nr. 7**
**la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Orășenesc Victoria pe anii 2026 - 2028**

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

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

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

## Secțiunea I
## Hărțuirea sexuală

**Articolul 2**
Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

**Articolul 3**
**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 4**
Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.
**Articolul 5**
Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.
**Articolul 6**
Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.
**Articolul 7**
Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.
**Articolul 8**
Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.
Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.
**Articolul 9**
Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.
**Articolul 10**
Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.
**Articolul 11**
Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.
**Articolul 12**
Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

**Articolul 13**
În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.
**Articolul 14**
Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.

## Secțiunea II
## Hărțuirea morală

**Articolul 15**
**(1)**Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
**a)**conduită ostilă sau nedorită;
**b)**comentarii verbale;
**c)**acțiuni sau gesturi.
**(2)**Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.
**(3)**Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.
**Articolul 16**
**(1)**Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.
**(2)**Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.
**Articolul 17**
**(1)**Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.
**(2)**Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.
**Articolul 18**
**(1)**Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.
**(2)**Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.
**Articolul 19**
(1)Pentru prevenirea hărțuirii morale determinată de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.
**(2)**Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.
**(3)**Rezultatele evaluării prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA
SINDICATUL "MEDICII SANITAS"

## Secțiunea III
## Prevenirea discriminării

**Articolul 20**
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 21**
Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

**Articolul 22**
Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

**Articolul 23**
Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

**Articolul 24**
Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

CIF: 44582920 SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA ROMÂNIA

SINDICATUL "MEDISAN-SANITAS" PREȘEDINTE

**Anexa nr. 8**
**la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Orășenesc Victoria pe anii 2026 - 2028**

Procedura cercetării disciplinare prealabile

**Articolul 1**
**(1)**Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.
**(2)**Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.
**Articolul 2**
Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

**1.** Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
**2.** Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.
**3.** Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării , aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.
**4.** La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.
**5.** După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.
**6.** Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.
**7.** După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.
**8.** După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.
**9.** Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.
**10.** În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
**11.** Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.
**12.** Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.
**13.** Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.

**14.** 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.

**Articolul 3**

Prezenta procedură face parte de drept din toate regulamentele interne ale unităților cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

**Anexa nr.9**
**la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Orășenesc Victoria pe anii 2026 - 2028**

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

Notă de fundamentare:

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

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

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare;

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitățile sanitare din România.

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

**Articolul 1**

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

**Articolul 2**

**(1)**Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

**(2)**Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat, sau împreună.

**(3)**Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat.

**Articolul 3**

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

**Articolul 4**

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

**Articolul 5**

**(1)**Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.

**(2)**Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

**(3)**În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

**Articolul 6**

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

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

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

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

**Anexa nr. 10**
**la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Orășenesc Victoria pe anii 2026 - 2028**

privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală

**Art. 1** Absențele motivate recuperate
**(1)**Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
**(2)**Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
**(3)**Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).
**Art. 2** Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător
**(1)**În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține, conform prevederilor legislației în vigoare.
**(2)**Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.
**Art. 3**. Concediul de odihnă neefectuat
**(1)**Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.
**(2)**Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere, conform prevederilor legislației în vigoare.
**Art. 4** Concediul de îngrijitor
**(1)**Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.
**(2)**Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
**(3)**Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.
**(4)**Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
**(5)**Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.
**(6)**Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
**(7)**În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

**Concediul paternal**

**Art. 5**

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

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

**Art. 6**

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 7**

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

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

**Art. 8**

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

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

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

**Art. 9**

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

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

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

**Acordarea tichetelor de creșă**

**Art. 10**

CIF: 44582920 SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA BRAȘOV - ROMÂNIA

SINDICATUL "MEDICAN-SANITAS" BRAȘOV

**(1)**Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.
**(2)**Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.
**(3)**Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie, conform prevederilor legislației în vigoare.

**Art. 11**

**(1)**Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.
**(2)**Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.
**(3)**Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentul de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 12**

Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:
**a)**numele și adresa emitentului;
**b)**perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;
**c)**interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);
**d)**numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

Flexibilizarea programului de lucru

**Art. 13**

**(1)**Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.
**(2)**Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
**(3)**Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.
**(4)**Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

**Art. 14**

**(1)**Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.
**(2)**Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în doua perioade: o perioada fixă în care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobilă, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

**Art. 15**

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

**Art. 16**

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași

perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

**Art. 17**

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

**Art. 18**

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

CIF: 14582920 SPITALUL ORĂȘENESC VICTORIA BRAȘOV - ROMÂNIA

SINDICATUL "MEDISAN-SANITAS" BRAȘOV