

# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

## **la nivelul Spitalului Clinic Judetean de Urgență**

### **“Sfantul Spiridon” Iasi pe anii 2014-2016**

În temeiul Legii nr. 62/2011, între:

1. **Spitalul Clinic Judetean de Urgență “Sfantul Spiridon” Iasi**, în calitate de angajator;

2. **Salariații**, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011, prin **Sindicatul SANITAS Județ Iași**;

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate:

#### **CAP. 1**

##### **Dispoziții generale**

#### **ART. 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) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.

(4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:

- unitatea sanitară reprezentată prin manager;

(5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează:

- **Spitalul Clinic Judetean de Urgență “Sfantul Spiridon” Iasi.**

(6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

#### **ART. 2**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produce efecte în **Spitalul Clinic Judetean de Urgență “Sfantul Spiridon” Iasi** indiferent de modul de finanțare și de caracterul activității.

#### **ART. 3**

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

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;

- măsurile de sănătate și securitate în muncă;

- timpul de muncă și timpul de odihnă;

- alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților.

#### **ART. 4**

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate 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 Spitalului Clinic Judetean de Urgentă "Sfantul Spiridon" Iasi.

(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 desfăceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

#### **ART. 5**

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

#### **ART. 6**

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

#### **ART. 7**

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

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

#### **ART. 8**

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

#### **ART. 9**

(1) Prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele

prevăzute în Contractul Colectiv de Munca la nivel de Sector "Sănătate" Activități veterinarie » pentru 2014-2015, înregistrat la Ministerul Muncii Familiei și Protecției Sociale cu nr.1726/29.11.2013.

(2) În contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate de către Sindicatul SANITAS Județ Iași în numele salariaților, părțile contractante au convenit, printr-o clauză expresă, ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, cu acordul acestora, care să nu fie mai mică de 0,6% din salariu, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și Sindicatul SANITAS Județ Iași semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt minime și obligatorii pentru angajator.

#### **ART. 10**

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

#### **ART. 11**

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

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 2.

(3) Angajatorul și Sindicatul SANITAS Județ Iași semnatar al prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

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

#### **ART. 12**

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

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia de monitorizare împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.

### **ART. 13**

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai Sindicatului SANITAS Județ Iași semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă vor fi sesizate Direcția de Sănătate Publică Iași, Ministerul Sănătății, după caz, în vederea soluționării.

### **ART. 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.

### **ART. 15**

(1) Părțile se obligă, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze dispoziții a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază dispoziții ce privesc relațiile de muncă.

### **ART. 16**

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de doi ani de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași.

(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 Munca la Nivel de Sector "Sanatate. Activitati veterinare".

(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 adaptat corespunzător în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.

(6) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare în bugetul destinat organizării și funcționării unității.

## **CAP. 2**

## **I. Încheierea contractului individual de muncă**

### **ART. 17**

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

(2) Normativele de personal aplicabile în Spitalul Clinic Judetean de Urgență “Sfantul Spiridon” Iasi se elaborează la nivel de ramură sanitară cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector “Sanatate. Activitati veterinare” la care Spitalul Clinic Judetean de Urgență “Sfantul Spiridon ” Iasi a aderat.

### **ART. 18**

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector “Sanatate. Activitati veterinare” și la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va 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 SANITAS Județ Iași, sindicat reprezentativ la nivel de unitate.

(3) Criteriile de examinare 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 Sindicatului SANITAS Județ Iași, sindicat semnat al prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră 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.

### **ART. 19**

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui

angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de președintele Sindicatului SANITAS Județ Iași Filiala Spital Clinic Judetean de Urgenta "Sf. Spiridon" Iasi filială Sindicatului SANITAS Județ Iași semnatar al prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat la cerere.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile și va fi actualizat anual, dacă este cazul.

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

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

(7) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, 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.

(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 informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

m) durata perioadei de probă, după caz.

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(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, într-un termen de 20 zile lucratoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(14) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(16) 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.

(17) 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.

(18) 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.

## **ART. 20**

(1) Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității, cu consultarea scrisă a reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

## **ART. 21**

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

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

- 20 de zile - dacă au mai fost angajați în altă unitate sanitară;
- 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
- 90 de zile - debut în profesie.

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

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

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

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

i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;

j) nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

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

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

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

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea Sindicatului SANITAS Județ Iași, sindicat reprezentativ în unitate.

(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.



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

#### **ART. 22**

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

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

#### **ART. 23**

(1) În Spitalul Clinic Județean de Urgență “Sf. Spiridon” Iași încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face, cu prioritate, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate, conform prevederilor legale în vigoare.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul va fi asistat de președintele Sindicatului SANITAS Județ Iași organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(3) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității, conform legii.

#### **ART. 24**

Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen, în eventualitatea în care spitalul va încheia contract de prestări servicii în acest sens cu Casa de Asigurări de Sănătate.

#### **ART. 25.**

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii, cu consultarea scrisă a Sindicatului Sanitas Iași.

#### **ART. 26**

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 134 din prezentul contract colectiv de muncă.

#### **ART. 27**

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.

## **II. Executarea contractului individual de muncă.**

#### **ART. 28**

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

#### **ART. 29**

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

#### **ART. 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 protecția în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;

p) să 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.

(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 contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

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

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

f) de a respecta secretul de serviciu;

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

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

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

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

### **ART. 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 ori în funcție de necesitățile unității și în conformitate cu pregătirea sa profesională;

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

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

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

f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;

g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

(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 contractul colectiv de muncă aplicabil 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 sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

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

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

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

j) să informeze reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;

k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;

l) să se consulte cu reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală reprezentativă și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

### **III. Modificarea contractului individual de muncă**

#### **ART. 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.

### **ART. 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 Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din 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 reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași 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;

e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al Sindicatului SANITAS Județ Iași 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 SANITAS Județ Iași din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.

### **ART. 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.

## **IV. Suspendarea contractului individual de muncă**

### **ART. 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.

#### **ART. 36**

(1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, din care face parte salariatul, 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, angajatorul va informa în scris reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași semnatar al prezentului contract colectiv de muncă din unitate.

#### **ART. 37**

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul în care salariatul se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa permanent reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

#### **ART. 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 vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare de la solicitarea avizului.

### **ART. 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 electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unității să fie stabilit cuantumul acestora.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare de la solicitare.

### **ART. 40**

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

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

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

c1) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedura penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, 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.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) 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 vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare de la solicitare.

#### **ART. 41**

(1) Pe durata întreruperii și/sau reducerii temporare a activității unității sanitare salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu pot fi redistribuiți, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

#### **ART. 42**

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, astfel:

a) până la 90 de zile calendaristice în ultimele 12 luni, pentru studii sau interese personale;

b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate, prin prezentarea actelor doveditoare în acest sens (contract individual de muncă tradus și legalizat integral), pe durata valabilității contractului individual de muncă, cu avizul șefului de secție/compartiment/serviciu și fără să afecteze activitatea locului de muncă;

(2) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale bine justificate de către salariat, altele decât cele prevăzute la alin. (1) pe durate stabilite prin acordul părților, cu avizul șefilor de secție/laboratoare/servicii și a sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, fără să afecteze activitatea locului de muncă precum și pentru alte situații prevăzute în Regulamentul Intern al unității.

(3) În toate cazurile menționate mai sus, salariatul va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanților sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

(4) Contractul individual de muncă poate fi suspendat fără acordul salariatului, cu avizul sindicatului reprezentativ, pentru cel mult 5 zile de absente nemotivate consecutiv și 10 zile de absente nemotivate în ultimele 12 luni.

Pentru un număr mai mare de zile de absente nemotivate se va proceda la desfacerea contractului individual de muncă, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.



## V. Încetarea contractului individual de muncă

### ART. 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.

### ART. 44

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau 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 rămânerei irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- 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 rămânerei definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerei 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 rămânerei 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) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)- j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

### ART. 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.

#### **ART. 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 Sindicatului SANITAS Județ Iași organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.

(4) În cazul în care Sindicatului SANITAS Județ Iași nu își exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

#### **ART. 47**

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

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

#### **ART. 48**

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

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

#### **ART. 49**

(1) Dispunerea măsurii de concediere în condițiile 60 alin. (1) lit. h) din Codul muncii a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.

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

#### **ART. 50**

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

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

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni 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.

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

#### **ART. 51**

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea Sindicatului SANITAS Județ Iași organizație semnatară a 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) in cazul in care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;

#### **ART. 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) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

#### **ART. 53**

(1) In cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art. 51 lit. b si c precum si in cazul in care contractul individual de munca a incetat de drept in temeiul art. 44 alin.1 lit. e, angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/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 în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

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

#### **ART. 54**

(1) 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 fara legatura cu persoana acestuia.

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

#### **ART. 55**

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

#### **ART. 56**

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

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

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceleiași organizații sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care Ministerul Sănătății va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

- pentru vechime 0 - 5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 - 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 salarii brute lunare.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat Sindicatului SANITAS Județ Iași organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, Sindicatul SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă din unitate este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data încetării activității sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 45 de zile 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.

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

## **ART. 57**

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

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

#### **ART. 58**

(1) Persoanele concediate în temeiul art. 51 lit. b și c, al art. 54 și 55 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

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

(2) Face excepție de la prevederile alin.1 persoanele concediate în temeiul art. 51 lit. c, care se afla în perioada de probă.

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 cumulativ.

#### **ART. 59**

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, în cazul concedierilor colective, în condițiile legii;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul muncii.

#### **ART. 60**

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

#### **ART. 61**

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

#### **ART. 62**

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

#### **ART. 63**

(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.

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

#### **ART. 64**

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

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

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

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

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

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

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

(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

#### **ART. 65**

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare precum și, în cazul externalizării, privatizării ori preluării de către alta unitate potrivit legii, pentru unități, secții, servicii, (ambulatorii) etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca, angajatorul care preia, să asigure continuitatea pentru minim 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

b) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, prin Direcția de Sănătate Publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților

organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector “Sanatate. Activitati veterinare”.

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

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, unitatea va consulta Sindicatul SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

### **CAP. 3**

#### **Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă**

##### **ART. 66**

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

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

##### **ART. 67**

(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, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.

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

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților Sindicatul SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă;

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

##### **ART. 68**



(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea prevederilor O.M.S. nr. 916/2006.

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

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

#### **ART. 69**

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

#### **ART. 70**

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

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

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

#### **ART. 71**

(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 SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

#### **ART. 72**

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

#### **ART. 73**

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

#### **ART. 74**

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

#### **ART. 75**

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

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

#### **ART. 76**

(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la nivelul Spitalului Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon" Iasi.

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

#### **ART. 77**

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.

#### **ART. 78**

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

#### **ART. 79**

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

#### **ART. 80**

(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, conform legislației în vigoare.

(2) 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.

#### **ART. 81**

(1) Sarcinile de servicii trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

#### **ART. 82**

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 soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 83**

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

normative specifice elaborate cu acordul sindicatelor reprezentative semnatare ale Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector "Sanatate. Activitati veterinare".

#### **ART. 84**

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 4.

(2) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 7.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între angajator și cei ai Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 5.

#### **ART. 85**

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

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

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

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

#### **ART. 86**

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

#### **ART. 87**

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

(2) Reclassificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă.

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

#### **ART. 88**

La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

#### **ART. 89**

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

#### **ART. 90**

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

(4) La cererea sindicatelor, angajatorul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

#### **ART. 91**

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

#### **ART. 92**

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

### **CAP. 4**

#### **Salarizarea și alte drepturi salariale**

#### **ART. 93**

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate ale personalului din instituțiile sanitare publice finanțate de la bugetul de stat și de la fondul unic de asigurări de sănătate, și/sau din fondurile autorităților publice locale sau din alte surse, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea bugetului unității sau a rectificării bugetului, 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 sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masă, conform legislației în vigoare.

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

(5) În Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon" Iasi drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitate, unitate finanțată integral din venituri proprii se stabilește prin lege.

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

(8) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

#### **ART. 94**

Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon" Iasi, sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon" Iasi și cei ai Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

#### **ART. 95**

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Iași, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

(2) Drepturile salariale sunt cele cuprinse în Legea nr. 284/2010 și în legislația în vigoare referitoare la salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(3) În anii 2014-2016 se aplică prevederile legilor în vigoare pentru respectiva perioadă.

#### **ART. 96**

(1) Sporurile acordate personalului din ramura sanitară se stabilesc-cu acordul Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și vor respecta actele normative în vigoare referitoare la sporuri în sistemul sanitar și se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract.

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

#### **ART. 97**

(1) Alte drepturi de personal:

a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, potrivit legii;

b) plata orelor suplimentare, potrivit legii;

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

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 98**

Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, cu consultarea Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

#### **ART. 99**

(1) Formele de organizare a muncii în Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon" Iași 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 cu acordul scris al reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

#### **ART. 100**

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

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

#### **ART. 101**

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

#### **ART. 102**

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

### **CAP. 5**

#### **Timpu de muncă și timpu de odihnă**

#### **ART. 103**

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

#### **ART. 104**

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

#### **ART. 105**

(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, în sistem de 12 ore cu 24 de ore libere, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

#### **ART. 106**

(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 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

#### **ART. 107**



(1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.

(2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

(3) Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbătă și duminică.

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 108**

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

#### **ART. 109**

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

#### **ART. 110**

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 106 și 108.

#### **ART. 111**

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

#### **ART. 112**

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

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

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

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

(5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

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

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) 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.

#### **ART. 113**

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

#### **ART. 114**

(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, conform legii și cu respectarea timpului de muncă.

(2) Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, conform prevederilor legale în vigoare, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absența persoanelor titulare.

#### **ART. 115**

(1) La nivelul Spitalului Clinic Județean de Urgență “Sf. Spiridon” Iasi, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile, Spitalului Clinic Județean de Urgență “Sf. Spiridon” Iasi va elabora un stat de funcții în care încadrarea cu personal se va face cel puțin la

nivel minimal și obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unitate, conform normativelor de personal elaborate de Ministerul Sănătății.

(3) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(4) Anual, la nivelul Spitalului Clinic Județean de Urgență “Sf. Spiridon” Iași se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate și cu respectarea legislației în vigoare.

(5) Examinarea și reexaminarea respectării la nivelul unității a normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator - reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 116**

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

#### **ART. 117**

(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.

#### **ART. 118**

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

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfantul Apostol Andrei cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.

#### **ART. 119**

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care

se acordă în termen de 6 zile lucrătoare și în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

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

#### **ART. 120**

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

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

#### **ART. 121**

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă.

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

#### **ART. 122**

(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 normal de lucru în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.

#### **ART. 123**

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților care au contract individual de munca încheiat cu spitalul.

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

#### **ART. 124**

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de 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.

(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 (neîmpliniți la data începerii concediului) - 20 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. 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 minim 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

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

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului, cu acordul angajatorului și avizul Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală reprezentativă la nivel de unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna, parțial sau în totalitate, doar în primele două luni ale anului următor.

(8) La cererea salariatului indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

## **ART. 125**

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

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

## **ART. 126**

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 din Codul Muncii și care cuprinde:

- salariul de bază;

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

(2) 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.

#### **ART. 127**

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

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

#### **ART. 128**

(1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați Sindicatul SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de Sindicatul SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 5 la prezentul contract.

#### **ART. 129**

Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 130**

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 5 zile;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de până la gradul al II inclusiv - 5 zile;
- e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate;
- f) donatorii de sange – conform prevederilor legale in vigoare;

(2) Zilele libere platite prevăzute la alin. (1) se acordă la cererea salariatului de către conducerea unității.

(3) Zilele libere platite prevăzute la alin. (1) se iau cu ocazia evenimentului, urmand ca documentele justificative sa fie prezentate de salariat in termen de 5 zile de la data evenimentului.

## **CAP. 6**

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

#### **ART. 131**

(1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute.

(2) În concordanță cu prevederilor alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizeaza cu avizul scris al reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă

#### **ART. 132**

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

#### **ART. 133**

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

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

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se 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, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

#### **ART. 134**

(1) Dacă unitatea își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 45 de zile de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 133, are obligația să anunțe în scris despre aceasta Sindicatul SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă 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 unitate și Sindicatul SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

#### **ART. 135**

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

#### **ART. 136**

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Quantumul acestora se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale.

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

#### **ART. 137**

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



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

b) înregistrarea accidentului de muncă făcută prin procesul-verbal se comunică 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 Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași și Direcției de Sănătate Publică Iași apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

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

#### **ART. 138**

Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din unitate și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 139**

Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte alcătuite din reprezentatii unitatii - Sindicatul SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 140**

Angajatorul este obligat să acorde tichete de masă potrivit Legii nr. 142/1998, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unități finanțate integral din venituri proprii și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

Numarul de tichete de masa distribuite salariatilor va fi egal cu numarul zilelor lucratore efectuate in luna respectiva, cu respectarea bugetului de venituri si cheltuieli aprobat cu aceasta destinatie.

#### **ART. 141**

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

#### **ART. 142**

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariații pot beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceștia se află în asemenea situație.

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

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

#### **ART. 143**

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

#### **ART. 144**

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 conform recomandării medicale.

#### **ART. 145**

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență și hărțuire sexuală la locul de muncă, conform Anexei nr. 8.

#### **ART. 146**

Personalul din Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon" Iași beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație în regim gratuit conform prevederilor legale.

### **CAP. 7**

#### **Formarea profesională**

#### **ART. 147**

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

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

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

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

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

#### **ART. 148**

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

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

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

#### **ART. 149**

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

#### **ART. 150**

(1) Angajatorul, după consultarea Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, are următoarele atribuții:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;

b) Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă va participa, prin împuterniciții săi, 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 Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a 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) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă;

e) 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 cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, sunt anexe ale contractului colectiv de muncă de la nivelul unității.

#### **ART. 151**

(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 SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

#### **ART. 152**

(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 și de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

#### **ART. 153**

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(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.

#### **ART. 154**

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.

#### **ART. 155**

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

#### **ART. 156**

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

#### **ART. 157**

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională 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).

#### **ART. 158**

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

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

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

#### **ART. 159**

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

#### **ART. 160**

(1) Angajatorul are 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 angajator.

#### **ART. 161**

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon" Iasi împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a 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 de ceilalți salariați.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din activitate la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(5) Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.

#### **ART. 162**

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participa 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.

(3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

#### **ART. 163**

(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.

#### **ART. 164**

Reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

#### **Art. 165**

(1) Partea patronală 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 sigura 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.

## **CAP. 8**

### **Drepturile sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă**

#### **ART. 166**

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

(2) Partea patronală recunoaște dreptul Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnată a 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 părții patronale de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

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

(5) Partea patronală se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 167**

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

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

#### **ART. 168**

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

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentelor interne ale unității.



## **ART. 169**

(1) a) Reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și cei ai Spitalului Clinic Judetean de Urgență „Sf. Spiridon” Iasi semnatari ai prezentului contract participă, în calitate de observatori, la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unității sanitare;

b) reprezentanții județeni ai Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și cei ai Spitalului Clinic Judetean de Urgență „Sf. Spiridon” Iasi semnatari ai prezentului contract 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 Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

## **ART. 170**

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

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unității vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și cei ai Spitalului Clinic Judetean de Urgență „Sf. Spiridon” Iasi semnatari ai 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.

## **ART. 171**

(1) Angajatorul va permite membrilor Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și cei ai Spitalului Clinic Judetean de Urgență „Sf. Spiridon” Iasi semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate și patronate; 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, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentată.

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

(4) Activitatea liderilor Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă este asimilată ca și vechime în activitate managerială în domeniu.

#### **ART. 172**

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, conducerea unitatii și Sindicatul SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

#### **ART. 173**

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului.

#### **ART. 174**

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariaților, membri ai Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

#### **ART. 175**

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

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

#### **ART. 176**

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

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

(3) Partea patronală și conducerea Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

### **Art. 177**

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

(2) Cercetarea prevăzută la alin.(1), se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțat în scris, și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentant la locul și ora anunțată.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, atât la audiere cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin.1.

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute la Anexa nr. 9.

## **CAP. 9**

### **Dispoziții finale**

#### **ART. 178**

(1) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate este negociat în baza Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector "Sanatate. Activitati veterinare" pe anii 2014 - 2015.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime și obligatorii și au fost avute în vedere la elaborarea contractului-cadru și a normelor de aplicare a acestuia.

(3) În Spitalul Clinic Judetean de Urgenta "Sf. Spiridon" Iasi în cazul în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică prevederile Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector "Sanatate. Activitati veterinare" pe anii 2014 - 2015.

#### **ART. 179**

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivelul Spitalul Clinic Judetean de Urgenta "Sf. Spiridon" Iasi.

#### **ART. 180**

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unitate, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii

etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

#### **ART. 181**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de Sindicatul SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, și produc efecte pentru toți salariații potrivit legii.

#### **ART. 182**

Salariații membri ai Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizației sindicale specifice.

#### **ART. 183**

Conducerea unității este răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

#### **ART. 184**

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

#### **ART. 185**

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

#### **ART. 186**

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

#### **ART. 187**

Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină hotărâri a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

#### **ART. 188**

Conducerea unității va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă și care sunt în concordanță cu politica de sănătate a Ministerului Sănătății.

**ART. 189**

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

**Spitalul Clinic Jud. de Urgență  
"Sf. Spiridon" Iasi**

**Sindicatul SANITAS Sp. Cl.  
Jud. De Urg. "Sf. Spiridon" Iasi**

**Manager  
Dr. Ec. Ioan Barliba**

**Președinte județean  
Viorel Tanase**

**Director Medical  
Prof. Dr. Gheorghe Balan**

**Prim vicepresedinte  
Iulian Cozianu**

**Director Financiar-Contabil  
Ec. Mariana Loghin**

**Presedinte filiala Sp.Cl.Jud.deUrg.Sf.Spiridon Iasi  
As. Med. Pr.Lic. Marieana Stan**

**Director Ingrijiri  
As. Med. Pr. Lic. Speranta Agapie**

**Șef Serviciu R.U.N.O.S.  
Ec. Maria Marcoci**

**Vicepreședinte filială Sp.Cl.Jud.deUrg.Sf.Spiridon Iasi  
As. Med. Pr. Sidela Leca**

**Consilier Juridic  
Ada Mihaela Soranescu**

**Vicepreședinte filială Sp.Cl.Jud.deUrg.Sf.Spiridon Iasi  
As. Med. Pr. Mariana Barzu**

## **ANEXA 1**

### **Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Spitalului Clinic Judetean de Urgență "Sf. Spiridon" Iasi**

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

2. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității vor fi conciliate în prezența reprezentantului Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași cu participarea împuterniciților abilitați ai patronatului și ai sindicatului.

b) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și a neacceptării procedurii de mediere, Sindicatul SANITAS Județ Iași poate continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

## **ANEXA 2**

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

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 3 reprezentanți ai Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, și 3 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași.

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

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

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

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

## **ANEXA 3**

### **CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

încheiat și înregistrat sub nr. .... / ..... în registrul general de evidență a salariaților

#### **A. Părțile contractului**

Angajator - persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ..... sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de ....., și salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ...., nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., permis de muncă seria ... nr. .... din data de ....., 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 ... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la .....

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

.....

E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor în România

F. Atribuțiile postului

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

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de .... ore/zi, .... ore/săptămână.

a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal);

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

2. O fracțiune de normă de .... ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), .... ore/săptămână.

a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ... (ore zi/ore noapte);

b) programul de lucru 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.

#### I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de .... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

#### J. Salariul:

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

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri .....;

b) indemnizații .....;

c) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003, republicată - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt .....

#### K. Drepturi și obligații ale 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 .....

#### L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de .....

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de .... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003, republicată - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

#### M. Drepturi și obligații 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, în condițiile actelor adiționale.

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





Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. .... din Legii nr. 62/2011 - Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,  
.....

#### **ANEXA 4**

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

#### **A. Reducerea timpului normal de lucru**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjarie: 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. Centrala termică: 1 l apă minerală/zi/persoană

#### **ANEXA 5**

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

### **CAP. 1**

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
  - a) dezinfectie, dezinfecție, 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.
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.

### **CAP. 2**

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
  - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
  - b) ergoterapie din unități, secții și compartimente cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și a vaccinurilor.
5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.

7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.

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

### **CAP. 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.

### **CAP. 4**

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.

2. Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic, sub pavilion românesc.

3. 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.

4. Personalul care confecționează, prin suflare, aparatura de laborator din sticlă de cuarț și sticlă cu plumb.

5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.

6. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.

7. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.

8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator și blocul de nașteri.

### **CAP. 5**

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de neurochirurgie și arși.
3. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuropsihomotorie.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, hemodializă, UPU, CPU.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează pe ambulanțe și șalupe de ambulanță, pentru asigurarea asistenței medicale de urgență și transport sanitar în teren, precum și operatorii – registratorii de urgență.

## **CAP. 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.

## **CAP. 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 6**

### **Spor de vechime în muncă**

1. Clasele de salarizare și coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de baza, sporurile și alte drepturi specific domeniului de activitate

- sănătate sunt prevăzute în anexa III- Familia opțională de funcții bugetare sănătate.
2. Clasele de salarizare și coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim pentru fiecare 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), respective clasele de salarizare, sunt următoarele:
    - gradația 1 – de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;
    - gradația 2 – de la 5 la 10 ani - 2 clase succesive de salarizare suplimentare față cele deținute pentru gradația 1;
    - gradația 3 – de la 10 la 15 ani - 2 clase succesive de salarizare suplimentare față cele deținute pentru gradația 2;
    - gradația 4 – de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față cele deținute pentru gradația 3;
    - gradația 5 – peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față cele deținute pentru gradația 4;
  4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește începând cu data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin.(3).
  5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

## **ANEXA 7**

### **Echipamentul de protecție**

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

- ochelari de protecție - după necesități
- centură de siguranță - după necesități

### **Materiale igienico-sanitare**

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

## **ANEXA 8**

### **Hărțuirea sexuală**

1. 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.

2. 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.

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

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

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

6. 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.

7. 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.

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

9. 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.

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

11. 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.

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

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

## **ANEXA 9**

### **Procedura cercetării disciplinare prelabile**

Procedura cercetării disciplinare prelabilă 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 prelabila.

2. Decizia de cercetare disciplinară prelabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc sedinta comisiei de disciplina.

3. Convocarea la sedinta comisiei de cercetare disciplinara, decizia de cercetare disciplinară prelabilă, împreună cu copia după actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința comunicata de acesta, conform actelor existente la dosarul de personal.

4. Inainte de data intrunirii comisiei de cercetare disciplinara prelabila, in termenul prevazut in convocare, salariatul care urmeaza a fi cercetat disciplinar va depune la Biroul Personal al unitatii o nota explicativa in care isi va exprima punctul de vedere, in scris, cu privire la cele sesizate in referat, va formula apararea sa si va propune probe in apararea sa, inclusiv martori.



5. La sedinta comisiei de cercetare disciplinara prealabila, Biroul Personal va convoca toti salariatii mentionati in referatul de sesizare si in nota explicativa a salariatului, acestora comunicandu-li-se, impreuna cu convocarea si copia de pe actul de sesizare a faptei si decizia de cercetare disciplinara prealabila.

6. In cazul in care salariatul nu se poate prezenta la convocarea facuta, pentru efectuarea cercetarii disciplinare prealabile, dintr-un motiv obiectiv, adus la cunostinta comisiei in scris de catre salariat, sedinta va fi reprogramata si se va efectua o noua convocare atat a salariatului cat si a comisiei iar, dupa caz, si a celorlalti salariatii mentionati in referat sau nota explicativa.

7. 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.

8. In deschiderea sedintei de cercetare disciplinara comisia va verifica daca salariatul a fost legal convocat iar daca aceasta procedura a fost legal indeplinita, salariatului i se vor prezenta obiectul sesizarii si actele care stau la baza acesteia, daca este cazul, pentru a se trece la cercetarea faptei in fond.

9. In cursul cercetarii disciplinare prealabile, salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere comisiei toate probele si motivatiile pe care le considera necesare.

Salariatul are dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

10. Cercetarea disciplinara prealabila se desfasoara pentru stabilirea faptelor si urmarilor acestora, a imprejurarilor in care au fost savarsite, constatarea existentei sau inexistentei vinovatiei precum si a oricaror alte date concludente.

11. In decursul discutiilor cu salariatul in vederea cercetarii faptei se vor aborda cel putin urmatoarele:

- motivele care au stat la baza abaterii si faptul daca abaterea a savarsit-o cu intentie sau vinovatie, salariatul fiind constient ca prin fapta sa incalca disciplina muncii din unitate;

- masura in care salariatul a fost constient de urmarile abaterii sale;

- atitudinea salariatului fata de fapta si fata de urmarile acesteia;

- orice alte date concludente.

12. Lucrarile comisiei de disciplina vor fi consemnate intr-un proces-verbal, in baza caruia se va intocmi si raportul acesteia care reprezinta actul final al cercetarii disciplinare prealabile a faptei, actul prin care comisia emite concluziile cercetarii disciplinare.

13. In urma desfasurarii sedintei de cercetare disciplinara si in baza probelor administrate si a sustinerilor partilor implicate, consemnate in procesul-verbal de sedinta, comisia va intocmi raportul de finalizare a cercetarii disciplinare a faptei din care sa reiasa daca fapta cercetata constituie sau nu abatere disciplinara, conform dispozitiilor Codului Muncii, republicat si Regulamentului Intern al unitatii.

14. Daca comisia stabileste ca, fapta cercetata nu constituie abatere disciplinara, in raport se vor consemna motivele pentru care fapta a fost calificata ca atare.

15. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

16. 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.

17. Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Decizia de sancționare se preda personal salariatului, cu semnatura de primire ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

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

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