MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTUCTURII

Inspectoratul Teritorial de Muncă Iaşi
Prezentul contractul colectiv de muncă
a fost înregistrat la nr. 09
din data de 08.01.2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE 2025 – 2027

SPITALUL GENERAL CF PAŞCANI

Înregistrat la: INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ AL MUNICIPIULUI IAŞI

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, precum şi a legii 367/2022 privind dialogul social a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă, între:

1. **Patronatul** reprezentat de: **comisia de negociere** numită prin DECIZIA 5126/28.10.2025 Spitalul General CF Paşcani în calitate de ordonator de credite

   Şi

   2. **Salariaţii,** reprezentaţi, potrivit Legii 367/2022, de: **SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SPITAL CF PAŞCANI,** reprezentat de **comisia de negociere** numita prin adresa Nr. 39/25.10.2025 de Sindicatul Liber al Personalului din Spital CF Paşcani înregistrată la Spitalul General CF Paşcani cu Nr.5125/28.10.2025.

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate pe perioada 2025 – 2027 :

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SPITAL CF PAŞCANI Aut L54/1991 2/P/J01 CF 15794767 PAŞCANI jud Iasi

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVEL DE UNITATE - SPITALUL GENERAL CF PAȘCANI
PE PERIOADA 2025 – 2027

CAPITOLUL I

DISPOZIŢII GENERALE

ART. 1.

(1)Părţile contractante, pe deplin egale şi libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate – SPITAL GENERAL CF PAȘCANI, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislaţia 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 SPITAL GENERAL CF PAȘCANI – reprezentată de - MANAGER

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

- Spitale, nuclee de cercetare;
- centre de diagnostic şi tratament;
- servicii de ambulanţă;
- instituţii care angajează personal medico-sanitarşi auxiliar sanitar finanţate din fonduri publice;
- cabinete de practică individuală.

(6) Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical şi libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislaţia internă şi în concordanţă cu convenţiile internaţionale pe care România le-a ratificat.

ART. 2.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică şi produc efecte în unitatea sanitară, indiferent de forma de organizare, de provenienţa capitalului, de modul de finanţare şi de caracterul activităţii.

ART. 3.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor şi a obligaţiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă;
- măsurile de sănătate şi securitate în muncă;
- salarizarea şi alte drepturi salariale conform legislaţiei în vigoare;
- timpul de muncă şi timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor, membri ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă şi acordarea de facilităţi acestora;

- formarea şi perfecţionarea profesională;
- drepturile organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligaţiile salariaţilor;
- stabilirea modalităţii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale;
- contractul colectiv de muncă nu poate conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior

ART. 4.

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunică în scris celorlalte părţi şi va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la secretariatul Spitalului General CF Paşcani care va transmite cererea către ceilalţi semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.

(5) După depunerea cererii de modificare şi pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaţilor.

ART. 5.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la ITM.

ART. 6.

Suspendarea şi/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condiţiile legii.

ART. 7.

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

(2) Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

ART. 8.

Părţile recunosc şi aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile şi obligaţiile părţilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 9.

(1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, precum şi contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractele colective de muncă la nivel superior.

(2) Salariaţii care nu sunt membri de sindicat şi care beneficiază de clauzele prezentului contract colectiv de muncă încheiat între Sindicatul Liber al Personalui din Spital CF Paşcani şi Spitalul General CF Paşcani, vor plăti lunar o contribuţie

lunară în sumă de 1% din salariul de incadrare numai cu acordul scris al salariatului. Pentru salariaţii membrii de sindicat reprezentaţi la negocierea prezentului CCM cotizaţia reprezintă 0,8% din venitul brut. Fondul constituit din contribuţia salariaţilor nemembrii de sindicat va fi gestionat în comun de către o comisia paritară, formată din 3 membri din partea sindicatului şi 3 membri din partea conducerii Spitalului Clinic CF Pascani.

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

ART. 10.

Angajatorul este obligat să asigure afişarea contractului colectiv de muncă şi a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul său.

ART. 11.

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

(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei paritare se stabilesc conform ANEXEI 2.

(3) Angajatorul şi sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, sunt obligaţi să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.

(4) Consultarea şi informarea se vor desfăşura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

ART. 12.

Declanşarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către salariatul care se consideră prejudiciată.

ART. 13.

(1) Reprezentanţii angajatorului şi cei ai organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile pentru Siguranta circulatiei, inspectie sanitara si reteaua medicala in transporturi salariaţilor.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii şi prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate Direcţiile de sănătate publică(Compartimentul pentru Siguranta Circulaţiei, Inspecţie Sanitara si Reţeaua Medicală in Transporturi), Ministerul Transporturilor si Infrastructurii, in calitate de ordonator principal de credite, Ministerul Sănătăţii, sau alte instituţii abilitate, după caz, în vederea soluţionării.

ART. 14.

(1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract şi se vor aplica de drept salariaţilor.

ART. 15.

(1) Părţile se obligă, sub sancţiunea nulităţii absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze şi să nu susţină acte normative 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, potrivit legii.

(2) Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, republicată şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

ART. 16.

Sindicatul Liber al Personalului din Spital CF Paşcani va transmite câte un exemplar al prezentului contract colectiv de muncă la Ministerul Trasporturilor si Infrastructurii.

ART. 17.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă a Municipiului Iaşi .

(2) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor modificări legislative, părţile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(3) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanţă cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acorduri/înţelegeri încheiate la toate nivelurile.

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislaţiei în vigoare.

(5) Cu cel mult 45 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părţile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate potrivit prevederilor legale.

(6) În cazul în care nici una din părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate nu denunţă unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungeşte tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislaţiei în vigoare.

(7) Prezentul contract colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor reprezentative.

(8) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi băneşti va fi negociată de părţile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării şi evidenţierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării şi funcţionării Spitalului.

(9) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului , vor avea loc consultări organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

PASCANI jud Iasi

1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 18.

(1) Contractul individual de muncă se incheie în baza consimţământului parţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

a) Părţile pot opta să utilizeze la încheierea contractului individual de muncă/actului adiţional la contract, după caz, semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoţită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat al angajatorului.

b) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoţită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relaţiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condiţiile stabilite prin regulamentul intern şi/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

c) Contractele individuale de muncă şi actele adiţionale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoţite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat al angajatorului, precum şi înscrisurile/ documentele din domeniul relaţiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naţionale nr. 16/1996, republicată, şi ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, şi vor fi puse la dispoziţia organelor de control competente, la solicitarea acestora.

d) Forma scrisă a înscrisurilor cerute de prezenta lege se consideră îndeplinită şi dacă înscrisul este întocmit în formă electronică şi este semnat cu semnatura electronică avansată sau semnatura electronică calificată, însoţită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat al angajatorului, în condiţiile legii.

e) In raporturile angajatorului cu institutiile publice, la întocmirea înscrisurilor/ documentelor din domeniul relaţiilor de muncă/securităţii şi sanătăţii în muncă, angajatorul poate utiliza semnatura electronică avansată sau semnatura electronică calificată, însoţită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat.

f) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnatura electronică avansată sau semnatura electronică calificată, însoţită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat al angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă/actului adiţional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz.

g) La încheierea contractului individual de muncă/actului adiţional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de

muncă, după caz, părţile trebuie să utilizeze acelaşi tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnatura electronică avansată sau calificată, însoţită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată şi sigiliul electronic calificat.

(2) Anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă al salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activităţii, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Angajatorul este obligat să pastreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariaţii care prestează activitate în acel loc.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(6) Absenţele nemotivate şi concediile fară plată se scad din vechimea în muncă.

(7) Fac excepţie de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condiţiile art. 155 si 156.

ART. 19.

(1) În sensul art. 16 alin. (4), din Codul muncii – legea 53/2003 cu modificările şi completările ulterioare, locul de muncă reprezintă locul în care salariatul îşi desfasoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanţe, agenţii sau puncte de lucru care aparţin acestuia.

(2) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidenţialitatea datelor cu caracter personal.

(3) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(4) Obligaţia de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adiţional, după caz.

(5) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puţin următoarele elemente:

- identitatea părţilor;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuţiilor postului;
- criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI
PASCANI jud Iasi

- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- în cazul unui contract de muncă pe durata determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/saptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă;
- procedurile privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.

(6) Elementele din informarea prevazută la alin. (5) trebuie să se regasească și în continutul contractului individual de muncă.

(7) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (5) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevazută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(8) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de catre un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (9).

(9) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(10) În Codul Muncii – legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare, munca nedeclarată reprezintă:

a) primirea la muncă a unei persoane fară încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

b) primirea la muncă a unei persoane fară transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;

d) primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevazute la art. 105 alin. (1) lit. c) Codul muncii – legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

(11) In sensul prezentei Codul muncii – legea 53/2003 cu modificările şi completările ulterioare, munca subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit şi evidenţiat în ştatele de plată a salariaţilor şi în declaraţia lunară privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităţilor fiscale.

(12) Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii şi prevederilor prezentului contract.

(13) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătăţii, cu acordul organizaţiilor sindicale şi se aprobă prin ordin al Ministrului Sănătăţii.

ART. 20.

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unităţi şi la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare şi susţinere a concursurilor, la toate nivelurile, va face parte, în calitate de observator, cel puţin un reprezentant al sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă. Procedura privind egalitatea de şanse este prevăzută la ANEXA 10

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

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaţilor şi reprezentanţilor sindicatului din unitate, posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepţia cazurilor de forţă majoră definite prin lege.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.

(7) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

(8) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI
PASCANI jud Iasi

acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă. De regulă forma de desfăşurare este contractul individual de muncă.

(9) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată. La negocierea, încheierea şi modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat la cerere.

(10) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile şi va fi analizat/reactualizat anual, dacă este cazul.

(11) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(12) În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(13) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie şi în sectorul public de sănătate, în condiţiile legii.

(14) În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.

(15) În afara clauzelor generale, între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice în condiţiile legii. Pentru transpunerea obligaţiilor de informare şi a altor prevederi specifice raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, părţile vor elabora o anexă specială al prezentul contract, în termen de 3 luni de la înregistrarea lui.

(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;
b) clauza de neconcurenţă;
c) clauza de mobilitate;
d) clauza de confidenţialitate.

(17) Informaţiile 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 şi aptitudinile profesionale.

(18) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecţia datelor cu caracter personal.

(19) Atât în contractul individual de muncă cât şi înregistrul de evidenţă a salariaţiior (REVISAL/REGES ONLINE) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele a căror cuantum este cunoscut.

ART. 21.

(1) Încadrarea salariaţilor în unităţi se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile unităţii cu consultarea scrisă a reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu cel puţin 15 zile înaintea scoaterii la concurs.

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

ART. 22.

(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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere, astfel:

a) medici, farmacişti, biologi, biochimişti, chimişti, profesori CFM, fiziokinetoterapeuţi, asistenţi medicali, dentişti, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

- 20 de zile - dacă au mai fost angajaţi 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 funcţii de execuţie medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.

d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie, 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 funcţii 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.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ... SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2 ROMÂNIA

PAŞCANI jud Iaşi

(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi 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 excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase cu consultarea organizaţiei sindicale reprezentative din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajărea succesivă de probă pentru acelaşi post este de 3 persoane în maxim 12 luni.

ART. 23.

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităţilor, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Nici un angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care îşi exercită acest drept.

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

ART. 24.

(1) În unităţile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parţial , pentru desfăşurarea gărzilor, se face cu prioritate pentru salariaţii cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parţial salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere.

(3) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcţii de către salariaţii unităţii.

(4) Posturile vacante şi temporar vacante aferente funcţiilor de specialitate medico-sanitară şi asistenţă socială, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul şi de către persoane din aceeaşi unitate şi numai în condiţiile în care programul funcţiei cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcţiei de bază. În astfel de situaţii programul funcţiei cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

ART. 25.

Angajarea cu contract individual de muncă pentru activităţi de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen în condiţiile legii

ART. 26.

Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 27.

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI 2

SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI SANITAR Aut. L 54 / 1991 CF 1579/1767 PAȘCANI jud. Iași

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj, fără acordul scris al reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.

(2) În cazul absenţei acordului scris al părţii sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeaşi localitate sau judeţ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) În situaţia în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ţinând cont de criteriile stabilite prin art._135 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 28.

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

(2) Contractul individual de muncă cu timp parţial pentru desfăşurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea şi efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru.

2. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 29.

Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, şi sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în contractele individuale de muncă.

ART.30.

Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

ART. 31.

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) la salarizare pentru munca depusă;
b) la repaus zilnic şi săptămânal;
c) la concediu de odihnă anual şi concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
d) la egalitate de şanse şi de tratament;
e) la demnitate în muncă;
f) la securitate şi sănătate în muncă;
g) la acces la formarea profesională;
h) la informare şi consultare;
i) de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) la protecţie în caz de concediere;

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

PASCANI jud Iasi

k) la negociere colectivă şi individuală;

l) de a participa la acţiuni 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 şi timpul de odihnă;

o) să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;

p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a şefului direct;

q) să-şi informeze şeful 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 fişa 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 şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât a şefului său direct;

t) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;

u) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare.

v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanţele profesionale.

w) dreptul de a sesiza cu bună-credinţă cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienţei, eficacităţii, economicităţii şi transparenţei, potrivit legii;

x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator;

y) alte drepturi prevăzute de lege

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

a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) de a respecta disciplina muncii; să aibă un comportament civilizat faţă de ceilalţi angajaţi ai spitalului

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

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

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) să nu execute nici o sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

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

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

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

j) să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator;

k) personalul medical sau nemedical din unităţile sanitare are obligaţia de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unităţii respective;

l) să informeze angajatorul asupra oricăror neconformităţi sau abateri de la legislaţia de care a luat la cunoştinţă în exercitarea atribuţiilor de serviciu;

m) alte obligaţii prevăzute de lege.

ART. 32.

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziţii legale noi sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară;

c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr. 8 la prezentul contract;

e) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiei sindicale reprezentative din unitate;

f) să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din sănătate pentru constituirea asociaţiei patronale reprezentative.

g) să stabilească obiective de performanţă individuală, precum şi criterii de evaluare a realizării acestora cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SISTEMUL FEROVIAR PAŞCANI Aut. L54/1991 2/P/J01/191 CF 15794767 PAŞCANI jud Iaşi

e) să se consulte cu reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să vireze toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina salariaţilor, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor (REVISAL/REGES ONLINE) şi să opereze înregistrările prevăzute de lege inclusiv nivelul şi specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile şi cuantumul acestora;

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

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;

j) să informeze reprezentanţii organizaţiei sindicale de la nivelul unităţii asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;

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

l) să se consulte cu organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă şi cu organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea perfecţionării personalului precum şi în ceea ce priveşte modalităţile de satisfacere a necesităţii perfecţionării personalului;

n) să dea curs sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiei sindicale din unitate;

o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, la solicitarea angajaţilor sau a reprezentanţilor acestora, conform Metodologiei, privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă, la nivel naţional

p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului;

q) Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, şi de a face dovada îndeplinirii acestei obligaţii. Aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi printat de către acesta. Regulamentul intern îşi produce efectele faţă de salariat de la momentul luării la cunoştinţă a acestuia.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2 ROMÂNIA

SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SISTEMUL CFR Aut L54/1991 2/P/J01 CF 15794767 PASCANI jud Iasi

3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 33.

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia în vigoare.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;
b) locul muncii şi felul muncii;
c) condiţiile de muncă;
d) salariul;
e) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

ART. 34.

(1) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) angajatorul are obligaţia de a consulta reprezentantul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenţia de detaşare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;

c) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;

d) pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare în condiţiile legii;

e) pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;

f) pe perioada detaşării angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este cu dovada acordului angajatului.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătăţii, redistribuirea salariaţilor se face numai după acordul scris al reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) În cazul reorganizării, desfiinţării, transferului, preluării, etc, unităţii sanitare publice cu personalitate juridică sau a altor unităţi în care se desfăşoară activitate sanitară, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit, în cea mai apropiata unitate sanitare faţă de reşedinţa fiecărui salariat.

ART. 35.

Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului.

4. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 36.

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii 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 nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 37.

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din iniţiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare 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 reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate.

ART. 38.

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, angajatorul are obligaţia de a informa permanent reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum şi despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

ART. 39.

(1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;
b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c) carantină;
d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;
e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
f) forţă majoră;

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII
SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI
2
ROMÂNIA

PASCANI Jud Iaşi

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţii ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacantate temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare

ART. 40.

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:

a) concediu pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

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

f) Concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unităţii să fie stabilită limita maximă a acestora.

(3) Posturile temporar vacantate conform al.(1) vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

(4)Salariaţii din unităţile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

a) susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;

b) susţinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(5) Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situaţii:

a)îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl

salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;

b)tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate -, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

(6)Concediile fără plată acordate în condiţiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) şi la art. 152^1 din Codul Muncii ori absentării de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii se menţin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absenţă.

ART. 41.

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;;

b) în cazul în care angajatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

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

d) pe durata detaşării;

e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

f) pe durata suspendării temporare a activităţii şi/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgenţă potrivit art. 93 alin. (1) din Constituţia României, republicată

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) şi c) dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea avută anterior şi i se va plăti, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul scris al reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

ART. 42.

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SISTEMUL FEROVIAR PAŞCANI Aut. L54/1991 2/P/J07.1991 CF 15794767 PAŞCANI jud Iaşi

(1) În cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație platită din bugetul asigurărilor pentru somaj, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

(2) În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevazută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(3) Indemnizația prevazută la alin. (1) este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(4) În cazul indemnizației prevăzute la alin. (1), calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru somaj.

(5) Pentru calculul impozitului pe venit prevăzut la alin. (4) se aplică prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 227/2015. Declararea impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sanătate se realizează de angajator prin depunerea declarației prevazute la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015.

(6) Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale prevăzute conform alin. (4) este data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de somaj.

(7) Pentru indemnizația prevăzută la alin. (1) nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 2205 din Legea nr. 227/2015.

(8) În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația prevazută la alin. (1).

(9) În situația în care un angajat are incheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de munca cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

(10) Perioada prevazută la alin. (1), pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 2205 din Legea nr. 227/2015 constituie stagiu de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI 2
PASCANI jud Iasi

completările ulterioare). Pentru stabilirea şi calculul indemnizaţiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 se utilizează salariul de bază minim brut pe ţara garantat în plată, în vigoare în perioada prevazută la alin. (1).

(11) În situaţia în care stagiul de cotizare realizat potrivit alin. (10) este corespunzător unei fracţiuni de lună, se utilizează salariul de baza minim brut pe ţara garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracţiunii de lună.

(12) În vederea acordării sumelor necesare plăţii indemnizaţiei prevăzute la alin. (1), angajatorii depun, prin poşta electronică, la agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă a municipiului Iaşi, în raza cărora îşi au sediul social, o cerere semnată şi datată de reprezentantul legal, însoţită de o declaraţie pe propria răspundere şi de lista persoanelor care urmează să beneficieze de această indemnizaţie, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului aprobat prin ordin al ministrului muncii şi protecţiei sociale.

(13) Pe durata reducerii şi/sau întreruperii temporare a activităţii unităţii sanitare publice, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcţiei ocupate.

(14) Pe durata reducerii şi/sau întreruperii temporare a activităţii unităţii, prevăzute la alin. (13), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

ART. 43.

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale altele decât cele prevazute de lege pe o durată mai mare de 12 luni cu avizul organizatiei sindicale după cum urmează:

a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situaţii personale sau studiu;

b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;

c) pentru alte situaţii, cu avizul organizaţiei sindicale.

(2) În toate cazurile menţionate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Absenţele nemotivate şi concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(4) Fac excepţie de la prevederile pct. (3) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condiţiile legii.

(5) Pe durata concediilor fără plată persoanele respective îşi păstrează calitatea de salariat.

5. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 44.

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI
PASCANI jud Iasi

ART. 45.

Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii;

b) la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului ori a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, cu caracter excepţional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

g) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani;

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

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare şi cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menţinut în aceeaşi funcţie maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

ART. 46.

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

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI

PASCANI jud Iasi

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

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

(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale 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 atribuţiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul părţilor.

(7) Dacă părţile nu se înţeleg , nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

ART. 47.

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului .

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din iniţiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obţine avizul acestora.

(4) În cazul în care organizaţia sindicală nu îşi exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relaţiile de muncă, potrivit legii.

ART. 48.

Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată;
b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

ART. 49.

(1) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru iniţierea unei plângerii penale împotriva angajatorului.

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

ART. 50.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI 2 ROMÂNIA
SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SNTFM Aut. L.54 / 1991 PASCANI Jud Iasi

(1) Dispunerea măsurii de concediere, a unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizaţiei 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 condiţiile legii. Cercetarea disciplinară va fi iniţiată şi la solicitarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv.

ART. 51.

(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

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

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

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

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i) pe perioada concediului fără plată acordat în condiţiile prezentului contract colectiv de muncă;

j) pe durata concediului de acomodare;

k)pe durata efectuării concediului paternal şi a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condiţiile reglementate la art. 152^2 din Codul Muncii.

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

ART. 52.

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea organizaţiei sindicale din unitate semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situaţii:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit 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 sancţiune disciplinară;

b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce

nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

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

d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală.

ART. 53.

(1) Concedierea pentru săvârşirea 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 şi în termenele stabilite de lege şi prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 52 lit. c) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a acestuia conform procedurii de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situaţia în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele şi condiţiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, anexă la prezentul contract.

ART. 54.

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 52 lit. b) şi c), angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului .

ART. 55.

(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă fundamentată economic.

ART. 56.

Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi doar individuală.

ART. 57.

(1) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii, în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceleiaşi organizaţii sindicale. În cazul concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariaţilor, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale şi de trecere în şomaj a salariaţilor concediaţi

(3) În CAZURI DE FORŢĂ MAJORĂ înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(4) În cazul în care ordonatorul principal sau secundar de credite va iniţia acte normative de concediere/concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti în valoare de:

- pentru vechime 0 - 5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 şi 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 10 şi 20 ani: 17 de salarii brute lunare;
- pentru o vechime de peste 20 ani: 24 de salarii brute lunare.

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

a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;

b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;

c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

(6) Dispozitiile articolului se aplica in concordanta cu legislatia in vigoare la momentul producerii evenimentului.Angajatorul nu poate fi obligat sa acorde aceste drepturi daca ele vor fi contrare altor dispozitii legale.

ART. 58.

(1) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă.

(2) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatul din unitate, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă din

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI

PASCANI jud Iasi

unitate este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.

(3) În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariaţii concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(4) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (3) nu îşi manifestă expres consimţământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART. 59.

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

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

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

ART. 60.

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile prevăzute de Codul muncii.

ART. 61.

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului. Decizia de concediere se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă

ART. 62.

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

ART. 63.

(1)În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

(2)În cazul unui conflict individual de muncă, părţile vor acţiona cu bună-credinţă şi vor încerca soluţionarea amiabilă a acestuia.

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI 2

(3) În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor individuale de muncă părţile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acţiunea în instanţă, realizată de o comisie stabilită de părţile semnatare ale CCM la fiecare nivel. Procedura va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

ART. 64.

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

(2) La solicitarea salariatului, instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

ART. 65.

(1) Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă 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 părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

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

(6) Perioada de preaviz în astfel de situaţii este stabilită de persoana care demisionează, dar nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare. Această perioadă va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie.

(7) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceloraşi criterii ca şi în cazul ocupării posturilor vacante.

(8) În situaţia în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 5 - 20 zile lucrătoare, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere faţă de fostul salariat.

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

(10) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunţării totale sau parţiale de către angajator la termenul respectiv.

(11) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

ART. 66.

(1) a) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, pentru unităţi, secţii, dispensare etc.,precum şi în cazul externalizării, transferului,, privatizării, potrivit legii, angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire/preluare ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

b) În situaţia de mai sus, Spitalul General CF Paşcani, prin autorităţile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

c) Spitalul General CF Paşcani garantează că cei care preiau sau vor prelua structurile organizatorice (cabinetele medicale ,compartimentele, serviciile etc) după semnarea prezentului contract colectiv de muncă sunt obligaţi să păstreze raporturile de muncă cu salariaţii pe o perioadă de minimum 5 ani.

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislaţia în vigoare pentru funcţia şi gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanţare.

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Spitalul General CF Paşcani va solicita acordul scris al organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce priveşte posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi.

(4)În cazul externalizării serviciilor medicale şi nemedicale din unităţile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatului semnatar al prezentului contract, conform prevederilor legale.

(5)Drepturile salariale ale personalului preluat şi celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului şi se acordă cel puţin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unităţile sanitare publice.

(6)În cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvenţă, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaţilor, în termen de maximum 60 de zile calendaristice, un document care să ateste activitatea desfăşurată de aceştia, să înceteze şi să transmită în registrul general de evidenţă a salariaţilor încetarea contractelor individuale de muncă.

(7) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste cel puţin, activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate.

CAPITOLUL III
CONDIŢII PRIVIND SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ART. 67.

(1) Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit Legii securităţii şi sănătăţii în

muncă nr. 319/2006, la nivelul unităţii se vor organiza, după caz, comitete de securitate şi sănătate în muncă.

(3) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătăţii şi securităţii în muncă.

(4) În stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă a lucrătorilor, precum şi ameliorarea condiţiilor de muncă.

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanţilor sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă;

c) părţile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condiţiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, dezinfectanţilor, materialelor individuale de protecţie, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor şi a documentelor specifice muncii potrivit legii.

ART. 68.

(1) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă şi activităţi prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauţiunilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 916/2006 cu modificările şi completările ulterioare.

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

(3) Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

(4)Reprezentanţii lucrătorilor cu raspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în munca au dreptul la instruire corespunzătoare.

(5) Instruirea prevăzută la alin. (4) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii şi/sau unităţii, fie online.

ART. 69.

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

ART. 70.

(1) În cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine 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 priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie,

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI

în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

ART. 71.

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

ART. 72.

Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

ART. 73.

(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

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

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

(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

(5)Timpul alocat instruirii salariaţilor în domeniul protecţiei muncii este considerat timp de muncă.

ART. 74.

Fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea în conformitatea cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

ART. 75.

(1) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(2) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a

MINISTERUL TRANSPORTURILOR INFRASTRUCTURII
SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2 ROMÂNIA

incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

ART. 76.

Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicina muncii, să impună angajatorului să solicite, contra cost, analize şi expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

ART. 77.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează obligatoriu la unităţile persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

ART. 78.

Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 şi se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

ART. 79.

Angajatorii au obligaţia să asigure accesul gratuit salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 80.

(1) Organizarea activităţii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, precizarea atribuţiilor şi a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi este atribuţie exclusiv în competenţa celor care angajează şi a instituţiilor abilitate după caz.

ART. 81.

(1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condiţiilor concrete de desfăşurare a activităţii, la cererea uneia dintre părţile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă şi maximă prevăzută prin OMS se stabileşte de comun acord între angajator şi sindicatul semnatar al prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi sanitare publice.

(3)La cererea motivată a unităţii sanitare, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract, se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal/secundar de credite şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli al fiecărei unităţi sanitare publice.

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

ART. 82.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2 ROMÂNIA

SINDICATUL LIBERAL PERSONALULUI DIN SISTEMUL FEROVIAR Aut L54/1991 2/P/J01 CF 15794767 PAŞCANI jud Iaşi

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat prin fişa postului la încheierea contractului individual de muncă.

(2) În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

ART. 83.

(1)În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.

(2)Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu şi a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei elaborate la nivel naţional.

(3)În cazul apariţiei unor divergenţe legate de rezultatele aplicării procedurii, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat, în baza metodologiei elaborate la nivel naţional.

(4)Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator din sumele colectate prin contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat şi/sau din bugetul propriu în baza metodologiei elaborate la nivel naţional.

ART. 84.

(1) Stabilirea şi acordarea sporurilor, în raport cu condiţiile în care se desfăşoară activitatea, precum şi condiţiile de acordare a acestora sunt prevăzute în actele normative în vigoare -ANEXA 4.

(2) Părţile convin ca, în termen de maxim 60 de zile de la aprobarea Legii bugetului de stat anual, să negocieze posibilitatea acordării unor noi categorii de sporuri pentru personalul din unitatea sanitară în conformitate cu legislaţia în vigoare

ART. 85.

(1) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile ANEXEI 5.

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

(3) Materialele igienico-sanitare, precum şi echipamentul de protecţie sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea şi de calitatea necesare asigurării unei asistenţe medicale corespunzătoare, potrivit ANEXEI 9.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanţii Ministerului Sănătăţii Publice şi cei ai organizaţiilor sindicale, se acordă potrivit prevederilor ANEXEI 6.

(5)Pentru verificarea corectitudinii încadrării şi a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 6, se acordă cu avizul

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

reprezentantului sindicatului afiliate la federaţia Sanitas semnatară a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate.

ART. 86.

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

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

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

(4) Serviciile şi prestaţiile medicale pentru care unitatea sanitară a hotărât perceperea unor taxe, sunt asigurate gratuit pentru salariaţii Spitalului General CF Paşcani şi membrii de familie ai acestora (soţ, soţie, copil, mamă, tată) – reprezentaţi de organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract.

ART. 87.

(1) În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacităţii de muncă, salariaţii vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate şi alimentaţie de protecţie a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

ART. 88.

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

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la contractul colectiv de muncă.

(3) Prevederile legate de sănătate şi securitate a muncii sunt considerate de părţi a fi minime.

ART. 89.

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

ART. 90.

Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor, cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţie a muncii

ART. 91.

(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajaţii 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 viaţa şi sănătatea pacienţilor.

(3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă şi rece. Ele includ spaţiile de tip veghe şi camerele de aşteptare din timpul gărzii.

(4) La cererea sindicatului, angajatorul asigură, în limitele posibilităţilor, condiţiile necesare pentru servirea mesei în incinta unităţii.

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

ART. 92.

(1) Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor.

(2)Părţile asumă principiul european al armonizării vieţii profesionale cu viaţa de familie ca unul dintre elementele centrale ale creşterii calităţii vieţii profesionale a angajaţilor, cu respectarea prevederilor legale.

(3)Una dintre formele esenţiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieţii profesionale cu viaţa de familie, transpusă în ANEXA 12 la prezentul contract.

ART. 93.

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanţilor sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL IV
SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 94.

(1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă al personalului din instituţiile sanitare publice finanţate din venituri proprii, părţile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariaţi şi a surselor de constituire, înainte de aprobarea bugetului de venituri şi cheltuieli, cu respectarea legislaţiei în vigoare.

(2) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

(3) În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă şi sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masă/normei de hrană, voucerelor de vacanţă/indemnizaţii

de vacanţă, precum şi alte drepturi salariale şi asimilate salariilor conform legislaţiei în vigoare.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligaţii băneşti ale angajatorilor.

(5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranşă până la data de **15** a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unităţile sanitare publice indiferent de modul de finanţare se stabileşte prin lege.

(7) Angajatorul nu poate negocia şi 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 salariaţilor membri ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcţii a personalului, acordarea de drepturi salariaţilor atrage răspunderea materială şi disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ART. 95.

(1) Criteriile de încadrare salarială şi evaluare a salariaţilor sunt stabilite de comun acord de către reprezentanţii Spitalului General CF Paşcani şi cei ai organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

ART. 96.

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de angajator şi sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casa de Asigurări de Sănătate pentru a acoperi integral şi la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(2) Premierile conform legislatiei în vigoare se stabilesc cu avizul scris al reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de maxim 3 zile lucrătoare.

ART. 97.

(1) Sporurile acordate personalului din sectorul sanitar se adoptă prin hotărâre de Guvern şi se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract (anexa 4).

(2) Garanţia în bani, reţinută salariaţilor care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare şi nu va fi mai mare de un salariu al funcţiei de bază.

(3) Salariaţii care au gestiune în primire beneficiază de o majorare salarială pentru gestiune, conform legislaţiei în vigoare.

(4) Salariaţii Spitalului General CF Paşcani precum şi membrii de familie ai acestora - reprezentaţi de organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, vor beneficia de permise de călătorie pe calea ferată gratuite pentru anul 2026 conform legislaţiei in vigoare .

ART. 98.

(1) Alte drepturi de personal:

a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parţial;

b) plata orelor suplimentare conform legislaţiei în vigoare;

c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localităţii, în interesul serviciului, pentru funcţiile stabilite potrivit legii.

d) premii, tichete de vacanţă, primă de vacanţă şi alte drepturi acordate conform legilor în vigoare.

e) Tariful orar şi sporurile aferente orelor de gardă CIM cu timp parţial pentru desfăsurarea gărzilor, conform prevederilor legale în vigoare;

(2) Condiţiile de diferenţiere şi criteriile de acordare ale drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 99.

(1) Premiile de excelenţă individuale lunare nu pot depăşi, anual, două salarii de bază minim brute pe ţară garantate în plată şi se stabilesc de către ordonatorul de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinaţie, în condiţiile legii, cu consultarea organizaţiei sindicale reprezentative la nivel de unitate.

(2) În cazul în care în unitate nu mai există organizaţie sindicală constituită, potrivit legii, vor fi consultaţi reprezentanţii salariaţilor.

ART. 100.

(1) Formele de organizare a muncii în reţeaua sanitară sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii şi cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activităţi şi fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii, cu acordul scris al reprezentanţilor organizaţiei sindicale şi patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcţie de nivelul de reprezentare.

ART. 101.

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

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

ART. 102.

(1) Revenirea, indexarea sau majorarea salariilor se face potrivit legii.

(2) Nivelurile drepturilor salariale se calculează corelativ cu valoarea respectivă.

ART. 103.

(1) Toate drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror obligaţii băneşti ale unităţii.

(2) În caz de desfiinţare a unităţii, drepturile salariale ale angajaţilor sunt garantate.

ART. 104.

Angajatorul este obligat să ţină evidenţa în care se menţionează salarizarea pentru activitatea desfăşurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariaţii au beneficiat şi cursurile de pregătire şi de perfecţionare profesională acreditate absolvite şi să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

CAPITOLUL V
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART. 105.

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

ART. 106.

Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

ART. 107.

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, repausul saptămânal este de 48 ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

(2) În funcţie de specificul secţiei şi/sau compartimentului, sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(3) Prin excepţie de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislaţia aplicabilă şi/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână.

(4) Modificarea excepţiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul sindicatului parte de drept a prezentului contract.

ART. 108.

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare pentru un program de 8 ore/ zi.

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, dar nu mai mult de 6 luni, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

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

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

ART. 109.

(1) Personalul care îşi desfăşoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unităţi cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă şi duminică.

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

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

(4)Munca prestată de personalul din unităţile sanitare, în vederea asigurării continuităţii activităţii, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în

celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plăteşte cu un spor de 100% salariul de bază al funcţiei îndeplinite, cu condiţia încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget şi cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

(5)La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.

(6)Munca prestată şi plătită conform alin. (2) şi (4) nu se compensează şi cu timp liber corespunzător.

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

(8) Suspendarea repausului săptămânal al salariaţilor se poate dispune numai în scris şi cu consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 110.

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unităţii, cu consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 111.

(1)Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.

(2)Prevederile alin. (1) sunt transpuse în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afişat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârşitul lunii anterioare pentru luna următoare.

ART. 112.

(1)Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză şi cu avizul reprezentanţilor sindicatelor afiliate la federaţiile semnatare ale prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 106 şi 108.

ART. 113.

(1) Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

(2) Pentru salariaţii mobili şi salariaţii care desfăşoară muncă la domiciliu, angajatorul ţine evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2 ROMÂNIA

PAŞCANI jud Iaşi

condiţiile stabilite cu salariaţii prin acord scris, în funcţie de activitatea specifică desfăşurată de către aceştia.

ART. 114.

(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 excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare, angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situaţia în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.

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

(5) 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 şi numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activităţii la locul său de muncă.

(7) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, se acordă un spor de minim 75% din salariul de bază. Procentul concret se va stabili prin comisie paritară de la nivelul unităţii, cu încadrarea în buget şi în condiţiile legii .

(9) 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 parţial.

ART. 115.

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

ART. 116.

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate şi nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalţi salariaţi încadraţi în funcţii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alţi salariaţi din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

(2) Pe perioadele menţionate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absenţa persoanelor titulare.

ART. 117.

(1) La nivelul Spitalului General CF Paşcani , în funcţie de atribuţiile conferite de fişa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu acordul reprezentanţilor sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

(3) Anual, la nivelul unităţii se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesităţile activităţilor desfăşurate.

(4) Examinarea şi reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator - reprezentanţii ai organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 118.

În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin regulamentul intern.

ART. 119.

(1) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

ART. 120.

Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale şi religioase, după cum urmează:

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 şi 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
-7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- 7 aprilie – Ziua mondială a sănătăţii (personalul îşi va lua ziua liberă plătită în data de 7 aprilie sau într-un termen de 30 de zile după respectiva dată, astfel încât să se asigure continuitatea serviciului medical);
- vinerea mare
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie – ziua copilului;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- 1 decembrie - Ziua Naţională a României;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora;

- Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI

ART. 121.

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 8/16, 12/24, 16/32 ore, gărzi, contravizite, program fracţionat etc., cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 122.

(1) Salariaţii care lucrează în condiţii de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului CCM (ANEXA 5).

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

ART. 123.

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator cu consultarea organizaţiei sindicale semnatare 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 fracţionarea programului de muncă.

(4)Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

(5) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu şi la deteriorarea condiţiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

ART. 124.

(1) În secţiile/compartimentele/serviciile, unde programul se desfăşoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 - 6,00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite, în cazuri excepţionale.

(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore, 12 cu 24 ore şi 16 cu 32 ore, salariatul având obligaţia efectuării serviciului de dimineaţă, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.

ART. 125.

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.

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

ART. 126.

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 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 şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII
SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(2.2) În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui îi care acesta s-a aflat în concediu medical.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte pentru fiecare salariat, în funcţie de vechimea în muncă astfel:

a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;

c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;

d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;

e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniţi 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) şi f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeaşi unitate. Beneficiază de vechime în aceeaşi unitate şi salariaţii trecuţi de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispoziţiilor legale.

(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar, obligatoriu, una dintre tranşe va fi de minim 10 zile lucrătoare.

(6) În situaţii de forţă majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(7) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioada de 18 luni începînd cu anul următor celui în care a avut dreptul la concediul de odihnă anual.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII
SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI
PAŞCANI jud Iaşi

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

ART. 127.

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

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului şi avizul sindicatului semnatar 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.

(4)La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile art. 152^2 din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

ART. 128.

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, în condiţiile art. 150 din Codul muncii şi care cuprinde:

- salariul de bază;
- sporuri pentru locurile de muncă cu condiţii grele, deosebit de periculoase şi periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiţii de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfăşoară în condiţii deosebite,
- alte drepturi salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislaţiei în vigoare.

(2) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

ART. 129.

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

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

ART. 130.

(1) Salariaţii nevăzători, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani, reprezentaţi de organizaţia 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 cuvenit salariaţilor reprezentaţi de sindicatul semnatar a prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor ANEXEI 6 la prezentul contract.

(3)Salariatele care urmează o procedură de fertilizare ,"in vitro" beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI
SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SĂNĂTATE PAȘCANI jud Iași

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

ART. 131.

(1)Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

(2)Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanţă şi voucherele de vacanţă se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.

ART. 132.

(1) În afară de concediul de odihnă sau dreptul la zile de concediu plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile;
b) naşterea unui copil - 3 zile;
c) căsătoria unui copil - 3 zile;
d) decesul soţului/soţiei, copilului, părinţilor, socrilor, fraţilor, surorilor,bunicilor, rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile;
e) Concediu paternal- 10 zile sau 15 zile ,dupa caz,conform legii

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unităţii.

(3)Salariatii au dreptul la o zi lucratoare libera neplatita in conditiile prevazute de lege pentru ingrijirea sanatatii copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulţi copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, la solicitarea scrisa a salariatilor.

CAPITOLUL VI

PROTECŢIA SOCIALĂ A SALARIAŢILOR, MEMBRI AI SINDICATULUI SEMNATAR A PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

ART. 133.

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

(2) În concordanţă cu prevederilor alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea şi avizul scris al reprezentanţilor sindicatului semnatar al prezentului contract.

(3) În funcţie de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri şi cheltuieli unitatea sanitară poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul scris al reprezentanţilor sindicatului semnatar al prezentului contract.

(4) În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a unităţii sanitare, cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligaţia de a comunica în scris celor în cauză:

a) durata de preaviz;

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2 ROMÂNIA

PASCANI jud Iasi

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 Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

ART. 134.

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta, în ordine:

a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, precum şi cele care cumulează pensia cu salariul cu excepţia contractelor pentru gărzile suplimentare;

b) persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limita de vârstă;

c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;

d) persoanele care au avut abateri disciplinare;

e) persoanele care desfăşoară activitate privată, fără a fi îngrădit dreptul constituţional la muncă al persoanei respective.

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

a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi 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, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, precum şi salariaţii 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 perfecţionare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activităţii pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

ART. 135.

(1) Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art.134 are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta organizaţia sindicală semnatară a prezentului contract şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului.

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

(3) În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

ART. 136.

Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 137.

(1) Salariaţii beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin lege.

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

ART. 138.

(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 protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi 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 şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizaţiei sindicale din unitate, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă şi autorităţilor de sănătate publică a Municipiului Iași apariţia 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 organizaţiei sindicale, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanţii organizaţiei sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.

ART. 139.

(1) Compensarea biletelor de odihnă, tratament şi recuperare, acordate tuturor salariaţilor din sectorul sanitar şi personalului care lucrează în structura de conducere şi execuţie a organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizaţiei sindicale.

(2) Compensarea biletelor de odihnă se înlocuieşte cu voucherele de vacanţă conform prevederilor legale

ART. 140.

Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisiile mixte administraţie-sindicate de la nivelul unităţii.

ART. 141.

(1) Angajatorul este obligat să acorde indemnizaţia de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.

(2) Angajatorul este obligat să acorde vouchere de vacanţă în conditiile legii

ART. 142.

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

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

ART. 143.

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani şi, în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, salariata membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant şi neputând fi desfiinţat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situaţie.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariata va fi încadrată pe postul avut iniţial, 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 creştere a copilului şi nici în primul an de la reluarea activităţii.

ART. 144.

Salariata membră de sindicat care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani şi, în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul şi vechimea în muncă.

ART. 145.

Salariatele gravide, beneficiază de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, şi de posibilitatea schimbării locului de muncă.

ART. 146.

Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală, la locul de muncă, definite conform legii în conformitate cu ANEXA 10.

ART. 147.

Personalul contractual din sistemul sanitar, beneficiază de servicii medicale, tratament şi medicaţie, în regim gratuit, conform prevederilor legale

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 148.

(1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează sau se perfecţionează şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialităţi şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.

(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului (unităţii) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri şi cheltuieli cu această destinaţie.

ART. 149.

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

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale şi de formare.

ART. 150.

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relaţiilor de muncă şi al dialogului social;

g) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

ART. 151

(1) Angajatorul, de comun acord cu sindicatul, stabilesc următoarele:

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

b) sindicatul semnatar al prezentului contract va participa, prin împuterniciţii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;

c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 3 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI ROMÂNIA

PASCANI jud Iasi

d) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatul semnatar al prezentului contract.

e) salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligaţi 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 cunoştinţa tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin afişare la avizierul şi pe site-ul unităţii.

(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală sunt anexe ale Contractului colectiv de muncă de la nivel de unitate.

ART. 152

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părţilor, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract, şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

ART. 153.

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

a)dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toată durata formării profesionale de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi adaosurile la acesta;

b)dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază stabilit pe gradaţii conform vechimii în muncă.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesioanlă prevăzute la alin. (1) salariatul va beneficia de toate drepturile salariale deţinute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile profesionale conform alin. (1) salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 154.

(1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul semnatar al prezentului contractului colectiv de muncă.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI ROMÂNIA

PAŞCANI jud Iaşi

(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 condiţiile 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. 155.

Salariaţii care au încheiat un act adiţional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă şi alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

ART. 156.

(1) Salariaţii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

ART. 157.

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

ART. 158.

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

ART.159.

(1) În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile 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 situaţia prevăzută la alin. (1) indemnizaţia de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

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

ART. 160.

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

ART. 161.

(1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

b) cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.

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

ART. 162.

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, împreună cu organizaţiile profesionale corespunzătoare şi cu consultarea reprezentanţilor organizaţiei sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariaţii în primii 5 ani de activitate şi periodic de ceilalţi salariaţi.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză cu aprobarea şefului său direct şi avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale, care se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producţie, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului şi avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(5) Cursurile de perfecţionare şi specializare profesională se avizează de organizaţiile profesionale constituite potrivit legii.

ART. 163.

(1) Salariaţii nou angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct şi cu avizul reprezentanţilor organizaţiei sindicale, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toţi salariaţii aflaţi la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariaţii care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific şi salariaţii care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puţin 5 ani de întrerupere.

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

ART. 164.

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate şi patronate sunt creditate prin conţinutul lor cu pregătirea şi perfecţionarea profesională.

(2) Programele de pregătire menţionate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizaţia profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(3) Angajatorul se obligă să sprijine toţi beneficiarii şi partenerii contractelor de finanţare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea şi participarea salariaţilor la cursurile de formare.

(4) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaţilor, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru

participarea la astfel de cursuri şi va asigura spaţiul necesar afişării materialelor informative în acest sens.

(5) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale şi informarea salariaţilor în acest sens.

ART. 165.

Reprezentanţii organizaţiei sindicale,semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu ,în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea şi perfecţionarea profesională şi managerială şi la concursurile de ocupare a posturilor.

CAPITOLUL VIII

DREPTURILE SINDICATULUI SEMNATAR A PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

ART. 166.

(1) Părţile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenţi, recunosc pentru fiecare dintre ele şi pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Partea patronală recunoaşte dreptul sindicatului semnatar al prezentului contract de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea lor şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, în condiţiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenţie a părţii patronale de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4) Partea patronală se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de organizaţia sindicală existentă şi faţă de reprezentanţii sau membrii acestora.

(5)Partea patronală se obligă să se abţină de la orice formă de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnatar al prezentului contract.

(6)La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizaţiei sindicale în cercetările desfăşurate de organizaţiile profesionale

ART. 167.

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

(2) Părţile recunosc că salariaţii nu-şi pot desfăşura activitatea în parametri contractuali dacă lucrează în condiţii de ameninţări fizice şi/sau verbale.

(3)Pentru asigurarea protecţiei salariaţilor împotriva agresiunilor fizice şi verbale, ca parte a protecţiei muncii, părţile convin aplicarea Procedurii privind protecţia salariaţilor din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, ANEXA 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 168.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ... SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI ROMÂNIA

PASCANI jud Iasi

(1) Părţile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unităţii, cu respectarea demnităţii fiecărui salariat fără a utiliza un limbaj nepotrivit sau acţiuni calomnioase

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului intern al Spitalului General CF Paşcani .

ART. 169.

(1) Reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă, la şedinţele consiliului de administraţie şi al comitetului director al unităţii sanitare.

(2) Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.

(3) La cererea expresă a membrilor organizaţiei sindicale, aceştia pot fi asistaţi de reprezentanţii federaţiilor şi confederaţiilor în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

ART. 170.

(1) Anunţarea şedinţelor menţionate în art. 169 alin. (1) şi a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiei sindicale, toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unităţii vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentanţilor organizaţiei sindicale, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă participă, în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare şi cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 171.

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate şi/sau patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizaţiei sindicale, beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat şi drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.

(3) Activitatea liderilor organizaţiei sindicale, semnatară a prezentului CCM este asimilată ca şi vechime în activitate managerială în domeniu.

(4)Zilele acordate potrivit alin. (2), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.

ART. 172.

În vederea stabilirii unor servicii şi dotări comune, prin acordul părţilor, administraţia şi organizaţia sindicală pot stabili cote procentuale de participare la acţiunea respectivă.

ART. 173.

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unităţii, gratuit, spaţiul şi mijloacele necesare funcţionării sindicatului.

ART. 174.

(1) Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată ale unităţii, pentru membrii organizaţiei sindicale.

(2) Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile sindicatului şi înştiinţarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operaţiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu a serviciului economic al unităţii sanitare

ART. 175.

(1) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de sindicatul, semnatar a prezentului contract colectiv de muncă de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor în grevă.

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

ART. 176

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

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

(3) Angajatorul şi conducerea sindicatului vor accepta reciproc invitaţiile 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 şi reclamaţiilor care îi privesc pe aceştia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin.(1), se poate face şi fără prezenţa reprezentantului sindicatului dacă şedinţa comisiei de cercetare a fost anunţat în scris, şi cu semnătură de primire, cu cel puţin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentant la locul şi ora anunţată.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat şi reprezentat de către un reprezentant al sindicatului atât la audiere cât şi pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin.1.

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

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

CAPITOLUL IX

DISPOZIŢII FINALE

ART. 178.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

SINDICATUL LIBERAL PERSONAL FEROVIAR Aut L54/1990 CF 15795767 PASCANI jud Iasi

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

(2) Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

ART. 179.

(1) În toate situaţiile de transfer, reorganizare, restructurare, modificarea sursei şi modului de finanţare pentru unităţi, secţii, compartimente şi servicii, externalizări servicii, parteneriat public – privat etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Transferul, reorganizarea, restructurarea, modificarea sursei şi modului de finanţare pentru unităţi, secţii, compartimente şi servicii, licitaţiile, privatizarea, parteneriatul public – privat, externalizarea serviciilor / renunţarea la serviciile de externalizare, se vor face numai cu acordul scris al reprezentantului sindicatului semnatar al prezentului CCM.

(3) Persoanele detaşate beneficiază pe perioada detaşării de toate drepturile care sunt mai favorabile.

ART. 180.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de organizaţia sindicală semnatară a acestui contract şi produce efecte pentru toţi salariaţii, potrivit legii.

ART. 181.

Salariaţii membri ai organizaţiei sindicale, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiilor sindicale specifice.

ART. 182.

Ministerul Transporturilor si Infrastructurii şi conducerea Spitalului General CF Paşcani sunt răspunzătoare de aplicarea şi garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

ART. 183.

Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie.

(1) Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

(2) Litigiile apărute pe parcursul desfăşurării CCM vor fi soluţionate inclusiv de comisiile de arbitraj.

ART. 184.

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

ART. 185.

Toate documentele încheiate de reprezentanţii Ministerului Sănătăţii, Ministerului Transporturilor si Infrastructurii, CNAS, CAS judetene şi de cei ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă fac parte de drept din prezentul CCM.

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI

PASCANI jud Iasi

ART. 186.

Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze şi să nu susţină proiecte de acte normative 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. 187.

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului IAŞI.

PATRONAT	**SINDICAT**
DR. ROȘCA CĂTĂLINA YARODARA	***CUCOȘ DOINA***
MANAGER SPITAL GENERAL CF PAȘCANI	***PREȘEDINTE SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SPITAL CF PAȘCANI***

SECRETARIAT :

SĂCALEANU NICOLETA
REFERENT RUS

ANEXA 1

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.
2. **a)** Neînţelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităţii/instituţiei vor fi conciliate în prezenţa reprezentantului Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale cu participarea împuterniciţilor abilitaţi ai patronatului şi ai sindicatului.

b) În cazul menţinerii unor puncte divergente şi după conciliere şi al neacceptării
procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acţiunilor sindicale din programul de revendicări.

c)Litigiile apărute pe parcursul desfăşurării CCM vor fi soluţionate inclusiiv de comisiile de arbitraj

ANEXA 2

Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea Comisiei paritare de unitate – Spital General CF Paşcani

1. Comisia de monitorizare a prevederilor aplicării Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unite va fi compusă din 3 reprezentanţi ai angajatorului (ANEXA 13) - şi 3 reprezentanţi ai organizaţiei sindicale semnatare (ANEXA 14). Membrii comisiei sunt desemnaţi de părţile semnatare înaintea înregistrării prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului Iaşi.
2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, şi va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezenţa a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă. Componenţa comisiei paritare poate fi schimbată sau completata cu acordul părţilor.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părţile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile unităţii, la solicitarea uneia dintre părţi.

ANEXA 3

Modelul contractului individual de muncă

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

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat la data de ..... şi înregistrat în registrul general de evidenţă a salariaţilor cu nr. ..... din data de .....

A.Părţile contractului
Angajator - persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerţului/autorităţile administraţiei publice din ..... cu nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentată legal prin domnul/doamna ....., în calitate de .....,
şi
salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ...., sectorul/judeţul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberată/eliberat de ..... la data de

....., CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data .....,
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii asupra cărora am convenit:
B.Obiectul contractului: .....
C.Durata contractului:
a)nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;
b)determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... şi până la data de ....., în conformitate cu art. 83 lit. .... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv ..... .
D.Perioada de probă:
a)durata de ..... zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;
b)condiţiile perioadei de probă (dacă există) ..... .
E.Locul de muncă
1. Activitatea se desfăşoară la ..... (domiciliu/secţie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului ..... .
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfăşura activitatea astfel:..... (pe teren/la sediul clienţilor/arie geografică ....., grup de unităţi etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:
a)prestaţii suplimentare ..... (în bani sau în natură);
b)asigurarea/decontarea transportului de către angajator ..... (după caz).
F.Felul muncii
Funcţia/Ocupaţia ....., conform Clasificării ocupaţiilor din România.
G.Durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia
1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ..... ore/zi şi/sau ..... ore/săptămână.
a)Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de ....., între orele ..... sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: ..... .
b)Programul normal de muncă se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracţiune de normă de ..... ore/zi, ... ore/săptămână, ... ore/lună.
a)Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de ....., între orele ....., sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: ..... .
b)Programul de muncă se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
c)Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor acestora.
H.Concediul
Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.
De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de ..... zile lucrătoare.
I.Salariul
1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.
2. Alte elemente constitutive:
a)sporuri .....;
b)indemnizaţii .....;
c)prestaţii suplimentare în bani .....;
d)modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....;
e)alte adaosuri ..... .

3. Orele suplimentare prestate de salariaţii cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de ..... .
4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum şi în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.
5. Data/Datele la care se plăteşte salariul este/sunt ..... .
6. Metoda de plată ..... .
J.Alte clauze:
a)perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
b)perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
c)în cazul în care salariatul urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se vor regăsi şi în contractul individual de muncă;
d)salariatul este de acord cu reţinerea de 0,8% din venitul brut lunar şi virarea în contul sindicatului în care este membru sau reţinerea de 1% din salariul de încadrare în cazul în care nu este membru de sindicat şi virarea conform procedurii din contractul colectiv de muncă aplicabile;
e)alte clauze.
K.Atribuţiile postului
Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.
L.Riscurile specifice postului
Riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru şi în fişa de identificare a factorilor de risc profesional.
M.Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului: ..... .
N.Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează: ....., în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.
O.Formarea profesională
Formarea profesională se realizează în următoarele condiţii: ..... în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.
P.Condiţiile de muncă
Activitatea se desfăşoară în condiţii normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.
Q.Drepturile şi obligaţiile părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:
a)echipament individual de protecţie .....;
b)echipament individual de lucru .....;
c)materiale igienico-sanitare .....;
d)alimentaţie de protecţie .....;
e)alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă .....
R.Drepturile şi obligaţiile generale ale părţilor
1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a)dreptul la salarizare pentru munca depusă;
b)dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c)dreptul la concediu de odihnă anual;
d)dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;
e)dreptul la securitate şi sănătate în muncă;
f)dreptul la formare profesională;
g)alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a)obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b)obligaţia de a respecta disciplina muncii;
c)obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
d)obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
e)obligaţia de a respecta confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;
f)obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a)să stabilească atribuţiile de serviciu şi norma de muncă pentru fiecare salariat;
b)să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
c)să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
d)să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;
e)să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;
f)să suporte asigurarea medicală privată, contribuţiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, după caz;
g)să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activităţii profesionale a salariatului.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a)să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;
b)să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;
c)să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;
d)să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;
e)să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;
f)să informeze salariatul cu privire la obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condiţiile legii;
g)să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate sau un extras din registrul general de evidenţă a salariaţilor, datat şi certificat pentru conformitate;
h)să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.
S.Dispoziţii finale
1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unităţi/grup de unităţi/sector de activitate) ..... .
2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.
Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T.Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluţionate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât şi de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.
Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnătura .....

Am primit un exemplar.

Semnătura .....

Data .....

ANEXA 4

Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru conditii de munca pentru salariaţii care îşi desfăşoară activitatea in sanatate si asistenta sociala ,precum si condiţiile de acordare a acestora sunt cele prevazute in Anexele nr. I-VIII din Regulamentul -cadru prevazut in anexa II la Legea -cadru nr.153/2017

Art. 1. Prezenta anexa stabileste locurile de munca, categoriile de personal si marimea concreta a sporurilor in raport cu conditiile in care se desfasoara activitatea, precum si conditiile de acordare a acestora.

Art.2. Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporurilor sunt prevăzute în anexele nr. 1-8 din Regulamentul-cadru, după cum urmează:

Anexa nr. 1 la Regulament-cadru

Mărimea sporului pentru condiţii periculoase acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare

ARTICOL UNIC

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI

SINDICATUL LIBERAL PERSONALULUI DIN SĂNĂTATE Aut. L 54 / 1991 PASCANI jud Iasi

Personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de la 15% până la 25% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de boli infecțioase;

2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de boli infecțioase;

3. personalul din structurile de cercetare din unitățile de boli infecțioase;

4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neonatologie;

5. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din sala de nașteri;

6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale;

7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale, de bacteriologie, parazitologie, inframicrobiologie, microbiologie, virusologie, imunologie, enzimologie, chimie sanitară, toxicologie, analize chimice, biologice, biochimice și citologice;

8. comitetul director din unitățile de boli infecțioase.

Anexa nr. 2 la Regulament-cadru

Mărimea sporului pentru condiții deosebit de periculoase acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care își desfășoară activitatea în **condiții deosebit de periculoase** beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

A. Spor de la 55% până la 85% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică, al Institutului Național de Sănătate Publică și din cadrul ministerelor și instituțiilor cu rețea sanitară proprie care participă efectiv în aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave și altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin;

2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de microbiologie din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care lucrează teste HIV/SIDA;

3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente pentru arși;

4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din centrele pentru arși;

5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din institutele de medicină legală și din serviciile de medicină legală județene;

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI 2 ROMÂNIA
PASCANI jud Iasi

6. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din serviciile de anatomie patologică şi din compartimentele medicale ale serviciilor de anatomie patologică;
7. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din serviciile de ambulanţă;
8. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează la Spitalul Tichileşti - leprozerie;
9. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile sanitare care participă efectiv la aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave şi altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătăţii şi declarate prin ordin. Pe durata stării de alertă şi de urgenţă instituite, în condiţiile legii, pentru situaţia de risc epidemiologic determinată de răspândirea virusului SARS-CoV-2 pe teritoriul României, precum şi pentru o perioadă de 60 de zile de la data încetării stării de alertă sau de urgenţă, pentru personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile sanitare publice sau din structurile acestora, după caz, inclusiv pentru personalul de specialitate din structurile paraclinice medico-sanitare, implicat direct în transportul, echiparea, evaluarea, diagnosticarea şi tratamentul pacienţilor diagnosticaţi cu COVID-19, mărimea sporului este de la 75% până la 85% din salariul de bază, cu excepţia personalului de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din serviciile de ambulanţă publice pentru care mărimea sporului este de 80%;(la 04-12-2020, Punctul 9. din Litera A. **ARTICOLUL UNIC** , Anexa nr. 2 a fost modificat de Punctul 3, ARTICOLUL UNIC din HOTĂRÂREA nr. 1.035 din 27 noiembrie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1179 din 04 decembrie 2020)
10. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în unităţi de pneumoftiziologie (spitale şi sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie „Prof. dr. Marius Nasta" Bucureşti, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie şi TBC Osteoarticular „Foişor" Bucureşti, din secţii şi compartimente cu paturi de TBC, TBC osteoarticular, TBC genital, TBC ganglionar, din laboratoarele sau compartimentele care deservesc aceste paturi, din secţii care au în custodie persoane private de libertate cu TBC, din cabinetele de consultaţii TBC şi dispensarele medicale de pneumoftiziologie (TBC);
11. personalul din structurile de cercetare care lucrează în unităţi de pneumoftiziologie, Institutul de Pneumoftiziologie „Prof. dr. Marius Nasta" Bucureşti şi Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie şi TBC Osteoarticular „Foişor" Bucureşti;
12. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele de bacteriologie BK, în laboratoarele de cercetare care manipulează culturi vii de BK, în compartimentele de producere a vaccinurilor BCG sau a altor produse de degradare a BK;
13. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile de asistenţă medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC);
14. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţiile sau compartimentele cu paturi în care sunt îngrijiţi bolnavi de HIV/SIDA,

laboratoarele ce deservesc aceste paturi şi structura de spitalizare de zi HIV/SIDA şi din secţiile care au în custodie persoane private de libertate cu HIV/SIDA;
15. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele medicale, care lucrează teste HIV/SIDA;
16. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din structurile de primire a urgenţelor - UPU-SMURD şi UPU;
17. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de ATI şi de terapie intensivă.

B. Spor de la 50% până la 75% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din structurile care acordă servicii în specialitatea genetică medicală, secţii/compartimente cu paturi, structuri paraclinice, cabinete medicale în specialitatea genetică medicală;
2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţiile şi compartimentele cu paturi din specialităţile psihiatrie şi psihiatrie pediatrică/neuropsihiatrie infantilă;
3. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele şi compartimentele paraclinice şi din structurile de primire a urgenţelor din spitalele de psihiatrie;
4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cadrul Institutului Naţional de Hematologie Transfuzională „Prof. dr. C.T. Nicolau" Bucureşti şi din centrele de transfuzie sanguină regionale/judeţene şi al municipiului Bucureşti şi din cadrul Centrului de transfuzie sanguină al Ministerului Apărării Naţionale;
5. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile de asistenţă medico-socială în profil psihiatrie;
6. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din CPU;
7. statisticienii/registratorii medicali din cadrul serviciilor de ambulanţă;
8. medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfăşoară activitate în blocul operator;
9. personalul mediu sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în blocul operator;
10. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din serviciul/compartimentul de prevenire a infecţiilor asociate asistenţei medicale;
11. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi în domeniile: recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară, recuperare neurologică şi recuperare medicală neurologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi de supraveghere şi tratament avansat al pacienţilor cardiaci critici (USTACC);
13. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi la nivelul cărora se efectuează transplant de organe, ţesuturi sau celule de origine umană, din laboratoarele sau compartimentele care deservesc aceste paturi, precum şi personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care asigură prelevarea şi transportul organelor, ţesuturilor/celulelor de origine umană prelevate;

14. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unităţi de urgenţe neurovasculare;
15. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care îşi desfăşoară activitatea în laboratoarele de cardiologie intervenţională şi radiologie intervenţională.

C. Spor de la 35% până la 50% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din spitalele de psihiatrie, altul decât cel prevăzut la lit. B pct. 2 şi 3, precum şi personalul din structurile de cercetare ştiinţifică ale spitalelor de psihiatrie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cabinetele medicale de psihiatrie şi psihiatrie pediatrică/neuropsihiatrie infantilă, precum şi personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele/centrele de sănătate mintală;
3. personalul auxiliar sanitar care transportă cadavre pentru serviciile de anatomie patologică şi medicină legală;
4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în unităţi de dializă;
5. personalul din structurile de cercetare ştiinţifică din unităţi de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară şi recuperare neurologică, cu excepţia personalului prevăzut la lit. B pct. 11;
6. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de îngrijiri paliative;
7. personalul de specialitate medico-sanitar încadrat în punctele/unităţile de transfuzii sanguine din spitale;
8. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care îşi desfăşoară activitatea în laboratoarele de endoscopie intervenţională/terapeutică;
9. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în secţii/compartimente cu paturi de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică;
10. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în secţii/compartimente cu paturi de hematologie care derulează programul de oncologie, pentru tratarea bolnavilor cu afecţiuni oncohematologice;
11. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în structura de spitalizare de zi din cadrul institutelor de oncologie, precum şi în structura de spitalizare de zi în specialitatea oncologie medicală şi radioterapie, HIV-SIDA;
12. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în laboratoare de radioterapie;
13. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar încadrat în secţii/compar
timente cu paturi de terapie acută;
14. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de neurologie, neurologie pediatrică şi neurochirurgie;
15. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care acordă asistenţă medicală persoanelor private de libertate din centrele de reţinere şi

arestare preventivă, unde există riscul expunerii la afecțiuni infectocontagioase (HIV/SIDA, TBC, BK etc.).

D. Spor de până la 50% din salariul de bază:Comitetul director din Spitalul Tichileşti - leprozerie, unităţi de pneumoftiziologie (spitale şi sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie „Prof. dr. Marius Nasta" Bucureşti, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie şi TBC Osteoarticular „Foişor" Bucureşti, Institutul Naţional de Hematologie Transfuzională „Prof. dr. C.T Nicolau", centrele de transfuzie sanguină regionale/judeţene şi al municipiului Bucureşti, serviciile de ambulanţă, spitalele de psihiatrie, unităţile de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară şi recuperare neurologică, institutele de medicină legală, unităţile de asistenţă medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC), psihiatrie.

Nivelul sporului se stabileşte de conducerea fiecărei unităţi sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative la nivel de unitate/sindicatelor afiliate la o federaţie reprezentativă pe grup de unităţi/sector şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri şi cheltuieli.

Anexa nr. 3 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru condiţii periculoase sau vătămătoare acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii periculoase sau vătămătoare beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare, după cum urmează

I. Spor pentru condiţii periculoase

A. Spor de la 12% până la 15% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele şi secţiile de cercetare care execută cercetări chimice, fizico-chimice, sinteze chimice, analize instrumentale în staţiile-pilot şi micropilot, în vederea obţinerii unor noi substanţe;

2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele şi compartimentele de cercetări şi determinări biologice, fizico-chimice, farmacotoxicologice, imunochimice, serologice, inframicrobiologice, microbiologice, virusologice şi biochimice;

3. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţiile, laboratoarele şi compartimentele pentru cercetarea, producerea şi controlul serurilor şi vaccinurilor;

4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează neprotejat cu lasere de mare putere;

5. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţiile, compartimentele şi cabinetele de dermatovenerologie, unde se tratează boli transmisibile;

6. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cabinetele de boli infecţioase;
7. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din sterilizare;
8. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele de explorări funcţionale;
9. personalul de specialitate medico-sanitar care lucrează în compartimentul de supraveghere epidemiologică şi control boli transmisibile din cadrul direcţiei de sănătate publică;
10. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul direcţiilor de sănătate publică din laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care desfăşoară activităţi specifice în unităţi sau sectoare industriale cu condiţii periculoase sau vătămătoare;
11. personalul de specialitate medico-sanitar din secţii, laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care lucrează peste 50% din timpul normal de lucru în unităţi sau sectoare industriale cu condiţii deosebite.

B. Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din preventoriile de pneumoftiziologie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează cu animale de experienţă care prezintă pericol de contaminare;
3. personalul auxiliar sanitar care deserveşte crescătoriile şi depozitele de animale de experienţă;
4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele şi compartimentele de tehnică dentară;
5. personalul mediu sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoarele de tratare şi valorificare a nămolurilor reziduale unde există pericol de contaminare;
6. personalul din secţiile, laboratoarele, colectivele şi nucleele de cercetare de neuropsihomotori şi neuromotori;
7. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează cu aparate de electroterapie ce produc radiaţii electromagnetice, hidroterapie;
8. personalul auxiliar sanitar din spălătorii, călcătorii şi crematorii;
9. personalul mediu sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează permanent la dezinfecţie, dezinsecţie şi deratizare.

C. Spor de 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în laboratoare şi compartimente de prevenire şi combatere a bolilor transmisibile;
2. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul compartimentului evaluarea factorilor de risc din mediul de viaţă şi muncă şi din compartimentul de promovare a sănătăţii şi educaţie pentru sănătate din cadrul departamentului de supraveghere în sănătate publică al direcţiei de sănătate publică.

II. Spor pentru condiţii vătămătoare

A. Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul mediu sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează cu nămol sau hidrogen sulfurat;

2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile sanitare din reţeaua Ministerului Apărării Naţionale, Ministerului Afacerilor Interne, Serviciului de Informaţii Externe, Centrul Medical al Serviciului de Telecomunicaţii Speciale şi Centrul Medical al Serviciului de Protecţie şi Pază, din reţeaua sanitară a Administraţiei Naţională a Penitenciarelor, care lucrează în locuri de muncă aflate sub acţiunea câmpurilor electromagnetice de radiofrecvenţă produse de emiţători de radiodifuziune, televiziune, emiţători pentru comunicaţii, staţie de radiolocaţie, instalaţii de curenţi de înaltă frecvenţă, staţiile de radio de US şi UUS, radioreleele în unde metrice, decimetrice, centimetrice, radiogoniometrele şi staţiile de bruiaj;

3. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar are îşi desfăşoară activitatea în cadrul direcţiilor de sănătate publică în care funcţionează instalaţii care generează câmpuri electromagnetice de radiofrecvenţă produse de emiţători pentru comunicaţii, instalaţii de microunde, instalaţii de curenţi de înaltă frecvenţă sau staţii de bruiaj;

4. personalul mediu sanitar şi auxiliar sanitar care manipulează deşeuri toxice.

B. Spor de 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în cadrul laboratoarelor de analize fizico-chimice şi în staţiile de clorinare, precum şi personalul care recoltează şi manipulează probe de ape reziduale şi nămoluri.

C. Spor de 5% din salariul de bază:

1. personalul mediu sanitar care lucrează cu aparate de fototerapie, respectiv ultraviolet, vizibil şi infraroşu;

2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele sau compartimentele de microproducţie de medicamente, respectiv pulberi, chimicale.

Anexa nr. 4 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru condiţii grele de muncă acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii grele de muncă beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de la 10% până la 15% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care acordă asistenţă medicală în subteran, pe platforme marine, pe nave militare sau pe nave ale Ministerului Afacerilor Interne şi pe nave de pescuit oceanic;

2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care deserveşte termobarocamerele şi termobarocamera cu decompresie explozivă.

Anexa nr. 5 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru condiţii periculoase acordat personalului care îşi desfăşoară activitatea cu surse de radiaţii sau generatoare de radiaţii, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. e) de la cap. II

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

PAŞCANI jud Iaşi

din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare

ARTICOL UNIC Personalul care îşi desfăşoară activitatea cu surse de radiaţii sau generatoare de radiaţii în condiţii periculoase beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare, după cum urmează:

Spor de până la 30% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care îşi desfăşoară activitatea cu surse de radiaţii ionizante sau generator de radiaţii, diferenţiate pe categorii de risc, astfel:

a) 10% la categoria I;

b) 15% la categoria a II-a;

c) 20% la categoria a III-a;

d) 30% la categoria a IV-a;

2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cadrul direcţiilor de sănătate publică care îşi desfăşoară activitatea cu surse de radiaţii sau generatoare de radiaţii, diferenţiat pe categorii de risc radiologic astfel:

a) 10% la categoria I;

b) 15% la categoria a II-a;

c) 20% la categoria a III-a;

d) 30% la categoria a IV-a.

Anexa nr. 6 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru personalul care îşi desfăşoară activitatea în unităţile sanitare cu specific deosebit, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare

ARTICOL UNIC Personalul care îşi desfăşoară activitatea în unităţile sanitare cu specific deosebit beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare, după cum urmează:

Personalul de specialitate medico-sanitar, auxiliar sanitar şi comitetul director încadrat în unităţile sanitare cu specific deosebit

A. Spor de la 12% până la 15% salariul de bază:

1. spitalele orăşeneşti Lupeni şi Vulcan;

2. Spitalul de Urgenţă Petroşani;

3. Spitalul de Boli Cronice Petrila;

4. Centrul de Sănătate Sulina;

5. Spitalul „Prof. dr. Constantin Angelescu“ Bucureşti;

6. structura de asistenţă medicală a Serviciului de Informaţii Externe;

7. Centrul Medical de Diagnostic şi Tratament Ambulatoriu din subordinea Ministerului Justiţiei;

8. Spitalul de Urgenţă Floreasca;

9. Spitalul Universitar de Urgenţă Bucureşti;

10. penitenciare - spital şi cabinete medicale din unităţile penitenciare;

11. Institutul Naţional de Cercetare-Dezvoltare Medico-Militară „Cantacuzino“;
12. Spitalul Universitar de Urgenţă Militar Central „Dr. Carol Davila“ Bucureşti.
B. Spor de 10% din salariul de bază:
1. Institutul Naţional de Gerontologie şi Geriatrie „Ana Aslan“ Bucureşti;
2. Institutul de Fonoaudiologie şi Chirurgie Funcţională ORL „Prof. dr. Dorin Hociotă“ Bucureşti;
3. Institutul Naţional de Hematologie Transfuzională „Prof. dr. C.T. Nicolau“ Bucureşti;
4. centrele de transfuzie sanguină regionale, judeţene şi al municipiului Bucureşti;
5. Institutul Naţional de Medicină Legală „Mina Minovici“ Bucureşti;
6. institutele de medicină legală;
7. Spitalul Universitar de Urgenţă Elias Bucureşti;
8. Centrul Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu şi Medicină Preventivă din subordinea Academiei Române;
9. Centrul Medical de Diagnostic şi Tratament Ambulator „Academician Ştefan Milcu“;
10. Centrul de Medicină Preventivă al Ministerului Apărării Naţionale;
11. Centrul de Transfuzie Sanguină al Ministerului Apărării Naţionale;
12. Centrul de Medicină Navală;
13. Institutul Naţional de Medicină Aeronautică şi Spaţială „General doctor aviator Victor Anastasiu“;
14. Institutul Naţional de Endocrinologie „C.I. Parhon“ Bucureşti;
15. Institutul Naţional de Expertiză Medicală şi Recuperare a Capacităţii de Muncă;
16. Structurile medicale operaţionale din Statul Major al Apărării;
17. Centrul Medical de Diagnostic şi Tratament al Serviciului Român de Informaţii.

Anexa nr. 7 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru personalul care lucrează în unităţi sanitare aflate în localităţi izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare

ARTICOL UNIC

Personalul care lucrează în unităţi sanitare aflate în localităţi izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare, **de până la 20% din salariul de bază**, după cum urmează:

I. Criterii de clasificare a localităţilor izolate, situate la altitudine şi în Delta Dunării, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, în care funcţionează unităţi sanitare publice sau unităţi de asistenţă medico-sociale:

1. localităţi cu drum principal nemodernizat;

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI

2. localităţi unde nu sunt posibilităţi de cazare asigurate prin grija unităţii sanitare sau a unităţii de asistenţă medico-sociale pentru personalul nelocalnic;
3. localităţi unde parcurgerea distanţei până la unitatea sanitară publică sau unitatea de asistenţă medico-socială cu mijloacele de transport existente se face într-un timp mai mare de o oră;
4. localităţi în care au rămas neocupate posturile vacante de medici aparţinând unităţilor sanitare publice sau unităţii de asistenţă medico-sociale după organizarea a două concursuri succesive în anul precedent;
5. localităţi în care numărul de medici din unităţile sanitare publice sau din unităţile de asistenţă medico-sociale este sub 50% din cel normat, iar medicii/personalul de specialitate existent preiau şi o parte din sarcinile ce revin posturilor vacante;
6. localităţi amplasate în zone de munte la peste 800 m altitudine sau în Delta Dunării în zone greu accesibile;
7. localităţi în care aprovizionarea personalului cu cele necesare traiului curent este greoaie şi se face la intervale mari de timp.
II. Condiţiile de acordare, categoriile de personal şi mărimea concretă a sporului ce se acordă personalului care îşi desfăşoară activitatea potrivit contractului individual de muncă în unităţi sanitare publice sau în unităţi de asistenţă medico-sociale aflate în localităţi cu condiţii deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate:
1. pentru activitatea desfăşurată potrivit contractului individual de muncă în unităţi sanitare sau unităţi de asistenţă medico-sociale situate în localităţi cu condiţii deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate, pentru care sunt îndeplinite cel puţin 3 dintre criteriile de clasificare prevăzute la pct. I, personalul beneficiază de sporul **de până la 20%,** dar care nu poate fi mai mic **de 15% din salariul de bază**;
2. sporul se acordă personalului care locuieşte în localitatea în care îşi desfăşoară activitatea potrivit contractului individual de muncă, cel puţin 5 zile săptămânal.
III. Localităţile în care funcţionează unităţi sanitare aflate în localităţi izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate se stabilesc prin ordin al ministrului sănătăţii, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate "Sănătate".

Anexa nr. 8 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebite cum ar fi stres sau risc, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. h) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare

ARTICOL UNIC Personalul care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebite cum ar fi stres sau risc beneficiază de sporul prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. h) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare, după cum urmează:

A. Spor de la 12% până la 15% din salariul de bază:

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2

SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SĂNĂTATE Aut. L54/1991 CF 15747672 PASCANI Jud Iaşi

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi din specialităţile: traumatologie vertebro-medulară şi neuromotorie, chirurgie cardiovasculară, chirurgie cardiacă şi a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervenţională, chirurgie toracică, ortopedie şi traumatologie, chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, chirurgie şi ortopedie pediatrică, hematologie, chirurgie generală, urologie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din Institutul Naţional de Sănătate Publică;
3. personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele medicale organizate în grădiniţe, şcoli şi unităţile de învăţământ superior;(la 08-08-2018, Punctul 3. din Litera A.

ARTICOLUL UNIC , Anexa nr. 8 a fost modificat de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din HOTĂRÂREA nr. 589 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 693 din 08 august 2018)**3^1.** personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din creşe;(la 08-08-2018, Litera A. din ARTICOLUL UNIC , Anexa nr. 8 a fost completată de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din HOTĂRÂREA nr. 589 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 693 din 08 august 2018)
4. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile de transport neonatal specializat;
5. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar care asigură urgenţele medico-chirurgicale de gradele 0 şi 1 până la restabilirea funcţiilor vitale ale pacienţilor, încadrat în spitalele judeţene de urgenţă şi în spitalele de urgenţă din centrele universitare;
6. personalul de specialitate medico-sanitar din laboratoarele de angiografie;
7. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din spitale de boli cronice;
8. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii/compartimente cu paturi de boli cronice;
9. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de medicină internă, pneumologie, cardiologie, recuperare cardiologică, diabet zaharat, nutriţie şi boli metabolice, gastroenterologie, recuperare respiratorie.
10. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de otorinolaringologie (ORL), oftalmologie, chirurgie orală şi maxilofacială;
11. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de recuperare, medicină fizică şi balneologie şi reumatologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din laboratoare de recuperare, medicină fizică şi balneologie;
13. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi de pediatrie;

MINISTERUL TRANSPORTURILOR SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI ROMÂNIA
SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SNTFM PUNCT DE LUCRU PAȘCANI jud Iași

14. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmerii) din cadrul Ministerului Apărării Naţionale sau din cadrul Ministerului Afacerilor Interne;
15. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din Centrul de medicină preventivă al Ministerului Apărării Naţionale;
16. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din cabinetele medicale de unitate (infirmerii) din cadrul Serviciului Român de Informaţii;
17. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă şi sănătate publică a Serviciului Român de Informaţii;
18. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din compartimente cu paturi postoperator;
19. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi de obstetrică-ginecologie;
20. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de nefrologie;
21. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de endocrinologie;
22. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţile de asistenţă medico-socială;
23. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din serviciile/cabinetele de expertiză şi recuperare a capacităţii de muncă;
24. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din camera de gardă, inclusiv triajul pacienţilor;
25. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din farmaciile cu circuit închis pentru activitatea de dizolvare şi preparare a soluţiilor citostatice;
26. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din structura de medicină preventivă din cadrul Centrului Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu şi Medicină Preventivă din subordinea Academiei Române;
27. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de geriatrie şi gerontologie;
28. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din secţii şi compartimente cu paturi de alergologie şi imunologie clinică şi medicina muncii.

B. Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente cu paturi de neuropsihomotori;
2. personalul de specialitate medico-sanitar numit şi autorizat să îndeplinească atribuţii de şef de unitate nucleară, responsabil cu radioprotecţia şi responsabil cu gestiunea surselor nucleare, pe timpul cât execută aceste atribuţii;
3. personalul de specialitate medico-sanitar din farmaciile cu circuit închis aflate în unităţile sanitare care derulează programe naţionale de sănătate.

C. Spor de la 5% până la 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate, cu excepţia ambulatoriilor de stomatologie şi a cabinetelor medicale de specialitate care au fost nominalizate în alte anexe;
2. asistenţii medicali comunitari şi mediatorii sanitari.

D. Spor de până la 5% din salariul de bază:

– personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din spitalele de urgenţă.

Nivelul sporurilor în cadrul procentelor stabilite în prezenta anexă, pe categorii de personal şi locuri de muncă, se stabileşte de conducerea unităţi sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate semnatare ale prezentului contractului colectiv de muncă şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri şi cheltuieli.

Art. 3. În situaţia în care unele categorii de personal, datorită specificului activităţii, îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă care se regăsesc în una sau mai multe grupe, vor beneficia de un singur spor aferent fiecărei grupe, şi anume de cel mai mare.

Art. 4. În situaţia în care unele categorii de personal, datorită specificului activităţii, îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă care se regăsesc în una sau mai multe grupe, vor beneficia de un singur spor aferent fiecărei grupe, şi anume de cel mai mare.

Art. 5. **(1)** Sporul pentru condiţii deosebit de periculoase, condiţii periculoase şi condiţii periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă potrivit buletinelor de determinare prin expertizare a locurilor de muncă ce se eliberează pe baza următoarelor criterii:

a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale ca urmare a activităţii desfăşurate la locul de muncă;

b) gradul de creştere a indicilor de morbiditate la locurile de muncă respective;

c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.

(2) Buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă se eliberează de compartimentele de specialitate din cadrul direcţiilor de sănătate publică şi se avizează de inspectoratele teritoriale de muncă, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condiţiilor de muncă şi că toate instalaţiile de protecţie a muncii funcţionează normal.

(3) Buletinele de determinare prin expertizare a locurilor de muncă pentru unităţile sanitare din reţeaua Ministerului Apărării se eliberează de compartimentul de specialitate din cadrul acestui minister, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condiţiilor de muncă şi că toate instalaţiile de protecţie a muncii funcţionează normal.

Art. 6. La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate se vor avea în vedere următoarele criterii:

a) riscul de îmbolnăvire şi de accidentare;

b) solicitarea nervoasă;

c) indicii de morbiditate.

Art. 7. La acordarea sporului pentru condiţii deosebit de periculoase, condiţii periculoase, condiţii periculoase sau vătămătoare s-au avut în vedere următorii factori care determină încadrarea locului de muncă în una dintre cele trei categorii:

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI

a) natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - şi mecanismul de acţiune a acestora asupra organismului;
b) intensitatea de acţiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
c) durata de expunere la acţiunea factorilor nocivi;
d) existenţa unor condiţii de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiţii nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibraţii;
e) existenţa unor condiţii de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;
f) structura şi nivelul morbidităţii în raport cu specificul locului de muncă;
g) alte condiţii de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, care pot duce la uzura prematură a organismului.

Art. 8. **(1)** În toate cazurile în care se menţionează personalul din unităţi, secţii, compartimente etc. se va înţelege întregul personal al unităţilor, secţiilor, compartimentelor etc. respective.

(2) În celelalte cazuri când se menţionează personalul de specialitate medico-sanitar, personalul de specialitate din compartimentele paraclinice medico-sanitare, personalul din activitatea de cercetare, personalul auxiliar sanitar etc. se înţelege numai personalul cuprins în categoriile respective conform nomenclatorului de funcţii în vigoare.

Art. 9. În unităţile care au în structură secţii sau compartimente de diferite profiluri se acordă spor numai personalului care lucrează permanent în secţiile sau compartimentele prevăzute în anexele 1-8 (TBC, boli infecţioase, psihiatrie, neuropsihiatrie infantilă, sanatorii, preventorii etc.).

Art. 10. Beneficiază de spor conform prezentului regulament întregul personal care lucrează în secţiile şi compartimentele exterioare care au sediul separat de unitatea cu personalitate juridică cu profil de TBC, SIDA, boli infecţioase, psihiatrie, neuropsihiatrie infantilă, sanatorii, preventorii etc.

Art. 11. Personalul altor unităţi, precum şi personalul din alte compartimente din aceeaşi unitate, care îşi desfăşoară activitatea la unul dintre locurile de muncă prevăzute în anexele 1-8, beneficiază de sporul prevăzut la locurile de muncă respective, proporţional cu timpul cât prestează activitate la aceste locuri de muncă.

Art. 12. Personalul didactic medical sau farmaceutic care asigură activitate prin integrare clinică la locurile de muncă prevăzute în anexele 1-8 beneficiază de spor proporţional cu timpul cât desfăşoară activitate la aceste locuri de muncă.

Art. 13. Personalul care în cadrul programului normal de muncă îşi desfăşoară activitatea fracţionat la mai multe locuri de muncă prevăzute în anexele 1-8, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcţie de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidenţa timpului lucrat efectiv (în ore şi în zile) în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum şi certificarea efectuării acestuia se face de către şeful fiecărui compartiment (secţie, laborator, formaţie de lucru, serviciu, birou etc.).

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2 ROMÂNIA

Art.14. Cuantumul sporului se stabileşte prin aplicarea aceleiaşi cotei procentuale asupra salariului de bază în luna respectivă, tuturor salariaţilor corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în anexele 1-8

Art. 15. Nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă se face de către şeful ierarhic superior şi se aprobă de comitetul director, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contractului colectiv de muncă.

Art. 16. Sporurile prevăzute în anexele 1-8 , se plătesc cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri şi cheltuieli aprobat, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contractului colectiv de muncă.

Art. 17. - (1) Sporurile pentru condiţii de muncă se acordă pentru activitatea desfăşurată, conform contractului individual de muncă, în cadrul programului normal de lucru.

(2) Sporurile pentru condiţii de muncă nu se acordă pentru activitatea prestată în afara programului normal de lucru, respectiv pentru ore suplimentare sau gărzile organizate pentru asigurarea continuităţii asistenţei medicale în afara programului de lucru de la norma de bază.

Art. 18. Unităţile vor lua toate măsurile necesare care să conducă la îmbunătăţirea condiţiilor de muncă pentru toate categoriile de personal, raportând anual consiliului consultative asupra acţiunilor întreprinse, a fondurilor cheltuite şi rezultatelor obţinute.

ANEXA 5

Categoriile de personal, locurile de muncă şi activităţile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru şi alimentaţia de protecţie care se acordă în mod obligatoriu

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică şi în medicina legală, în activităţile de prosectură, săli de disecţie şi morgi - 6 ore/zi

2. Personalul care lucrează în activităţile deradiologie-imagistică medicală şi roentg enterapie,medicină nucleară şi radioizotopi, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie şi cateterism cardiac, precum şi personalul care asigură întreţinerea şi repararea aparaturii din aceste activităţi - 6 ore/zi

3. Personalul cu pregătire superioară din unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică - 7 ore/zi

4. Medicii din unităţile publice din sectorul sanitar ,inclusiv unităţile şi compartimentele de cercetare ştiinţifică medico-farmaceutică - 7 ore/zi

5. Personalul sanitar cu pregătire superioară din unităţile publice din sectorul sanitar - 7 ore/zi

6. Personalul sanitar mediu şi personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale - 7 ore/zi

7. Personalul sanitar mediu şi personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie - 7 ore/zi

B. Alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

1.	Laboratoarele de analize medicale şi de cercetare în toate specialităţile:	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.	Personalul care lucrează la arhivă, lenjerie şi băieşii:	1/2 l lapte/zi/persoană
4.	Staţii de sterilizare:	1/2 l apă minerală/zi/persoană
5.	Deratizare, dezinsecţie, dezinfecţie	1/2 l apă minerală/zi/persoană
6.	Personalul de întreţinere şi reparare instalaţii sanitare, vidanjare	1/2 l apă minerală/zi/persoană
7.	Lucrători de curăţenie, colectare material infecţios, rampă de gunoi, deşeuri medicale, spălătorie, bucătărie.	1/2 l apă minerală/zi/persoană
8.	Staţie de neutralizare deşeuri medicale	1/2 l apă minerală/zi/persoană
9.	Staţie de clorinare	1/2 l apă minerală/zi/persoană
10.	Laboratorul de analize fizico-chimice	1/2 l apă minerală/zi/persoană
11.	Magazie centrală de materiale	1/2 l apă minerală/zi/persoană
12.	Centrală termică	1 l apă minerală/zi/persoană

ANEXA 6

NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPLIMENTAR pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii

Capitolul 1
Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:

a)dezinfecţie, dezinsecţie, deratizare;

b)staţii de colectare şi neutralizare a deşeurilor periculoase;

c)ergoterapie din unităţi, secţii şi compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică şi neurologie pediatrică;

d)spălarea manuală, călcatul manual al confecţiilor şi echipamentelor, precum şi călcatul cu presa;

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRAST. SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI ROMÂNIA

e)personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanentă;
f)staţii de colectare şi neutralizare a deşeurilor periculoase.
2. Personalul care îngrijeşte şi creşte animale de laborator, precum şi cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultaţii de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie şi arşi.
4. Personalul sanitar din unităţi farmaceutice care au sediul în unităţi, secţii, compartimente şi cabinete de consultaţii de tuberculoză activă şi boli infecţioase.
5. Muncitorii de întreţinere şi deservire a utilajelor cu zgomot ce depăşeşte 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanţe preparate cu solvenţi aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităţilor sanitare.
8. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în secţii şi compartimente cu paturi de chirurgie.

Capitolul 2
Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducţie.
2. Personalul care lucrează în:
a)activitatea de prevenire şi combatere a bolilor transmisibile;
b)ergoterapie (sau structuri de terapie ocupaţională) din unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secţii şi compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea şi producţia serurilor şi vaccinurilor.
5. Muncitorii şi personalul de administraţie din unităţi şi secţii exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă şi de boli infecţioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultaţii de tuberculoză şi boli infecţioase.
7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări şi analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în unităţi, secţii şi compartimente, cu paturi, de traumatologie şi ortopedie.
9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

Capitolul 3
Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea şi întreţinerea aparaturii de radiologie şi roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiaţiilor nucleare, terapie cu energii înalte şi de fizioterapie.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice şi biochimice din laboratoare şi compartimente de medicină legală.

3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
4. Personalul care prestează activităţi în centrale termice pe bază de combustibil solid şi lichid.
5. Personalul care lucrează în activităţi de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.
6. Personalul sanitar care lucrează în staţiile centrale de sterilizare.

Capitolul 4
Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează pe nave şi ambarcaţiuni pentru pescuitul maritim şi oceanic, sub pavilion românesc.
2. Personalul care manipulează şi utilizează mercurul la construirea, repararea şi întreţinerea, etalonarea şi verificarea aparatelor de măsură şi control cu mercur, precum şi a întrerupătoarelor cu mercur.
3. Personalul care confecţionează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuarţ şi sticlă cu plumb.
4. Personalul care lucrează în laboratoare nediferenţiate de analize medicale.
5. Personalul care lucrează în spălătorii din unităţi sanitare.
6. Personalul sanitar din cabinetele de consultaţii de psihiatrie şi neuropsihiatrie.
7. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de naşteri/săli de naşteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secţii/compartimente de neurologie, neurochirurgie.
8. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecţiilor asociate asistenţei medicale, Institutul Naţional de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" Bucureşti, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguină regionale/judeţene şi al municipiului Bucureşti, în laboratoarele de cardiologie şi radiologie intervenţională, în laboratoarele de endoscopie intervenţională, unităţi de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgenţe neurovasculare, genetică medicală, unităţi de supraveghere şi tratament avansat al pacienţilor cardiaci critici (USTACC).

Capitolul 5
Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unităţi, secţii şi compartimente TBC, SIDA, COVID 19 şi de boli infecţioase.
2. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de îngrijiri paliative, secţii şi compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secţii/compartimente pentru arşi, centru pentru arşi.
3. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică şi de recuperare neuromotorie şi neuropsihomotorie, neuromusculară şi neurologică.
4. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de ATI, de terapie intensivă şi de terapie acută, şi care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave şi altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătăţii.

5. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în asistenţă medicală de urgenţă şi transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanţă şi structurile de primire a urgenţelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum şi operatorii-registratorii de urgenţă.

Capitolul 6
Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:
a)unităţi nucleare de categoria I de risc radiologic;
b)unităţi nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

Capitolul 7
Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecţie şi în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică şi de medicină legală.
2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase şi neferoase, de substanţe şi minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care îşi desfăşoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care îşi desfăşoară activitatea în:
a)unităţi nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
b)unităţi nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.
NOTĂ:
Salariaţii care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă şi care dau dreptul la mai multe condiţii de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, şi anume pe cel mai mare.

ANEXA 7

SALARIILE DE BAZĂ, TRANȘELE DE VECHIME ÎN MUNCĂ, GRADAȚIILE

I. Salariile de bază, sporurile şi alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzuţi în anexa II – Familia ocupaţională de funcţii bugetare sănătate si asistenţă socială din Legea -cadru nr.153/2017 CU EXCEPȚIA FUNCȚIILOR APARȚINĂND PERSONALULUI TESA ,ADMINISTRATIV ȘI DE DESERVIRE care se încadrează în această familie ocupaţională, respectiv unităţi sanitare finanţate integral din venituri proprii (spitale)-Anexa VII.

1. Salariile de bază sunt diferenţiate pe funcţii, grade şi gradaţii
2. Salariile de bază prevăzute în anexele I-VIII din Legea-cadru pentru funcţiile de execuţie sunt la gradaţia 0

3. Fiecărei funcţii, fiecărui grad/treaptă profesional(ă) prevăzută în anexă îi corespund cele 5 gradaţii corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă.

4. Tranşele de vechime în muncă, în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii precum şi cotele procentuale corespunzătoare acestora calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condiţiilor de trecere în gradaţie şi incluse în aceasta, sunt următoarele:

- gradaţia 1 - de la 3 la 5 ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

- gradaţia 2 - de la 5 la 10 ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală 5%, rezultând noul salariu de bază;

- gradaţia 3 - de la 10 la 15 ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală 5%, rezultând noul salariu de bază;

- gradaţia 4 - de la 15 la 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevazut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

- gradaţia 5 - peste 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de bază prevazut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală 2,5%,rezultând noul salariu de bază.

5. Gradaţia obţinută se plăteşte cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă

6. Pentru acordarea gradaţiei corespunzătoare tranşei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral şi perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

7. Pentru personalul nou încadrat, salariul de baza se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin.(4) corespunzător gradaţiei deţinute.

ANEXA 8

PROCEDURA CERCETĂRII DISCIPLINARE PREALABILE ŞI FIŞA DE ATRIBUŢII ŞI NORMATIVE DE PERSONAL

I.Sub sancţiunea nulităţii absolute, nici o măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

A. Procedura cercetării disciplinare prealabilă este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoştinţă de către angajator de săvârşirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acţiunea şi inacţiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute in vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data şi ora la care are loc prima audiere din partea comisie de cercetare disciplonară prealabilă. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancţiunea nulităţii.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă, împreună cu copia după actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire si sindicatului din care face parte salariatul. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reşedinţa acestuia.
4. La prima audiere sunt convocaţi toţi salariaţii care erau prezenţi, sau ar fi trebuit să fie prezenţi în locul şi la data la care a avut loc fapta.Reprezentantul sindicatului al carui membru este salariatul va fi invitat la fiecare intrunire a comisiei de disciplina in calitate de aparator.
5. După prima audiere comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiaţi.
6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzaţia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzaţiei şi i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-şi formula, într-o notă explicativă apărarea în scris şi pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.
7. După primirea Notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în faţa comisiei.
8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancţiune disciplinară.

9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea.

10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei imputernicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa , de către un avocat sau/şi de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

11. Sub sancţiunea nulităţii absolute, nici o măsură, inclusiv avertismentul scris, nu poate fi dispusă fără o cercetare disciplinară prealabilă.

12. Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă in formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

13. Decizia de sancţionare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei şi produce efecte de la data comunicării.

14. Decizia de sancţionare poate fi contestată de către salariat la instanţele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

B. Normativele de personal sunt cele cuprinse în Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 1224/2010 privind aprobarea normativelor de personal, cu modificarile şi completarile ulterioare.

Fişa-cadru a postului şi normativele de personal vor fi întocmite şi pot fi modificate cu acordul scris al sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Atribuţiile concrete privind activitatea salariaţilor vor fi stabilite la nivelul fiecărei unităţi sanitare, potrivit fişei postului, ţinând cont de actele normative în vigoare cu acordul scris al sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

ANEXA 9

ECHIPAMENTUL DE PROTECŢIE

- încălţăminte - 1/an
- pantaloni - 3/an
- fuste - 3/an
- bluze - 3/an
- halate de molton - sistem pavilionar
- halate doc - 1/an
- salopete doc -1/an
- pelerine de ploaie - 1/an
- cizme electroizolante - 1/an
- mănuşi electroizolante - 1/an
- calote - 3/an
- mănuşi şi măşti - după necesităţi
- şorţuri - după necesităţi
- cizme de cauciuc
- cască de protecţie - după necesităţi
- ochelari de protecţie - după necesităţi
- centură de siguranţă - după necesităţi

MATERIALE IGIENICO-SANITARE

a) se acordă întregului personal
- săpun - 1/lună/persoană
- hârtie igienică - 1/lună/persoană
- perii de unghii - 1/an/persoană

b) substanţe dezinfectante de uz personal următorului personal
- instalator sanitar
- spălătoreasă
- personalului de la staţia de neutralizare deşeuri medicale
- personalului de la rampa de gunoi
- personalului de curăţenie

ANEXA 10

Procedura privind asigurarea egalităţii de şanse şi interzicerea discriminării, a victimizării şi a tratamentelor nefavorabile

Articolul 1

(1)În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a)alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b)angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c)venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d)informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e)promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f)condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

g)beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;

h)organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea.

I)prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acţiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane faţă de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acţiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporţionale, adecvate şi necesare.

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

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

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acţiune în justiţie cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.
(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.
(10) Orice tratament nefavorabil salariaţilor şi reprezentanţilor salariaţilor aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.
(11)În cazul în care salariaţii, reprezentanţii sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau iniţiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecţie împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.
(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanţei de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existenţa respectivului tratament.

Secţiunea I
Hărţuirea sexuală

Articolul 2
Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă.
Articolul 3
a)Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;
b)Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;
c)Angajatorul va include hărţuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
Articolul 4
Angajatorul împreună cu reprezentanţii sindicatelor vor oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, vor conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.
Articolul 5
Persoana care se consideră hărţuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conţine relatarea detaliată a incidentului reclamat.

Articolul 6
Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată şi dacă va fi însoţită de cercetări.
Articolul 7
Investigatorii vor cerceta faptele cu atenţie, iar la terminarea investigaţiei vor comunica părţilor implicate rezultatul anchetei şi ceea ce se intenţionează să se facă, într-un termen ce nu va depăşi 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viaţă al reclamantului.
Articolul 8
Dacă se stabileşte că a avut loc un act de hărţuire sexuală, hărţuitorului i se vor aplica sancţiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinţei sale.
Măsurile vor fi comunicate în scris şi reclamantului, şi reclamatului.
Articolul 9
Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei.
Articolul 10
Dacă actul de hărţuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa şefului ierarhic.
Articolul 11
Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.
Articolul 12
Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărţuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât şi împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare şi vor fi sancţionate conform legii în vigoare.
Articolul 13
În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.
Articolul 14
Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora şi despre avizul dat.

Secţiunea II
Hărţuirea morală

Articolul 15
(1) Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
a)conduită ostilă sau nedorită;

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2 ROMÂNIA

PAŞCANI Jud Iaşi

b)comentarii verbale;
c)acţiuni sau gesturi.
(2)Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.
(3)Stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.
Articolul 16
(1)Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărţuire morală.
(2)Niciun angajat nu va fi sancţionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărţuirii morale la locul de muncă.
Articolul 17
(1)Angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condiţiile legii şi ale regulamentului intern al angajatorului.
(2)Angajatorul are obligaţia de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii şi combaterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unităţii de sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.
Articolul 18
(1)Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.
(2)Angajatul, victimă a hărţuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărţuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condiţiile legii. Intenţia de a prejudicia prin acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.
Articolul 19
(1)Pentru prevenirea hărţuirii morale determinată de stres şi epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.
(2)Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel naţional sau prin alte soluţii de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel naţional şi accesibile într-un sistem centralizat.
(3)Rezultatele evaluării prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate şi Securitatea în Muncă de la nivelul unităţilor, care au obligaţia de stabilire a măsurilor de corecţie ce se dovedesc necesare.

Secţiunea III
Prevenirea discriminării

Articolul 20
Sindicatul desemnează reprezentant/reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI

Articolul 21
Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor.
Articolul 22
Opinia reprezentanţilor sindicali, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.
Articolul 23
Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale sau al reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.
Articolul 24
Organizaţia sindicală are un interes legitim în respectarea principiului egalităţii de şanse şi pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2 ROMÂNIA

ANEXA 11

Procedura privind protecţia salariaţilor din sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

Procedura are la baza cel puţin următoarele prevederi:

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

2. a) Salariaţii beneficiază de sprijinul unităţii în cercetările şi procesele legate de agresiunile cărora le au căzut victime.

b) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate ,salariat sau împreună

c)Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în masura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestaţiile asigurărilor sociale de stat.

3. Pentru a asigura protecţia salariaţilor, comitetele de securitate şi sănătate în muncă de la nivelul unităţilor au obligaţia de a elabora Planul de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.

4. Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziţia serviciilor de pază şi protecţie se realizează cu respectarea Planul de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.

5. a) Toate agresiunile fizice şi verbale de la nivel de secţie sunt centralizate la nivel de unitate şi vor fi puse la dispoziţie la cerere

b) Respectarea programului de vizită şi a regulilor privind accesul altor personae in unităţile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecţie a salariaţilor.

c) În toate unităţile sanitare este interzis accesul peroanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influenţa băuturilor alcolice, cu excepţia celor prezentaţi în calitate de pacienţi sau pentru stabilirea alcolemiei.

6. a) Ameninţarea săvârşită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, şofer de autosanitară, ambulanţier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseste cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

b) Lovirea sau orice acte de violenţă săvârşite împotriva persoanelor prevăzute la punctul 6(a), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani .

c) Vătămarea corporală săvârşită împotriva persoanelor prevăzute la punctul 6(a) aflate în exerciţiul funcţiunii ori fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 3 ani la 12 ani.

ANEXA 12

Privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Art. 1 Absenţele motivate recuperate

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă, precizată la alin.(1),în limita numărului de zile prevăzute la alin (2).

Art. 2 Orele suplimentare efectuate şi neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător :

(1)În toate situaţiile în care există ore suplimentare efectuate şi neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menţine.

(2) Existenţa orelor suplimentare precizate alin.1se evidenţiază într-un document special.

Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat :

(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activităţii sale şi de a efectua aceste zile la cerere,în condiţiile legislaţiei in vigoare .

Art. 4 Concediul de îngrijitor :

(1) Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaţilor în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii.

SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI

PAȘCANI jud Iași

(6)Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
(7)În sensul alin (1) şi al alin. (3) prin rudă se înţelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soţul/soţia unui salariat.

Concediul paternal

Art. 5

(1)Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut şi de a facilita concilierea vieţii profesionale cu viaţa de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinţi.
(2)Prin termenul lucrător se înţelege persoana care desfăşoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

Art. 6

(1)Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condiţiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(2)Angajatorul are obligaţia acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispoziţiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările şi completările ulterioare.
(3)Acordarea concediului paternal nu este condiţionată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.
(4)Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.
(5)Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petitionarului.
(6)Indemnizaţia pentru concediul paternal se plăteşte din fondul de salarii al angajatorului şi este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.
(7)Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă şi în serviciu, precum şi în specialitate şi se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoaşterea diplomelor şi calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 7

(1)În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condiţiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.
(2)Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obţinut.

Art. 8

(1)Angajatorul are obligaţia de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 şi de a informa angajaţii cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.
(2)Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ŞI INFRASTRUCTURII SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAŞCANI 2 ROMÂNIA

PASCANI jud Iasi

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

Art. 9

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

(2)La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiind de condiţii care nu îi sunt mai puţin favorabile, precum şi de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

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

Acordarea tichetelor de creşă

Art. 10

(1)Tichetele de creşă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaţilor care nu beneficiază de concediul şi de indemnizaţia acordate pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(2)Tichetele de creşă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creşa unde este înscris copilul.

(3)Tichetele de creşă se acordă, la cerere, unuia dintre părinţi sau tutorelui căruia i-a fost încredinţat copilul spre creştere şi educare, pe baza livretului de familie.

Art. 11

(1)Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creşă nu poate depăşi suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creşă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creşă se indexează semestrial.

(2)Valoarea nominală a unui tichet de creşă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

(3)Valoarea tichetelor de creşă se cumulează cu alocaţia de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocaţia de stat pentru copii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi cu stimulentul de inserţie care se acordă la reluarea activităţii, în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 12

Fiecare tichet de creşă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele menţiuni:

a)numele şi adresa emitentului;

b)perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creşă;

c)interdicţia de a fi utilizat pentru achiziţionarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);

d)numele, prenumele şi codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creşă.

Art. 13 Flexibilizarea programului de lucru :
(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toţi salariaţii, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.
(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
(3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă iniţial la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat.
(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înţelege posibilitatea salariaţilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanţă, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.
Art. 14
(1) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.
(2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărţită în 2 perioade: perioada fixă în care personalul se afla simultan la locul de munca si perioada variabila, mobilă, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.
Art. 15
De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecţia salariaţilor, cu condiţia respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază şi programului normal de lucru.
Art. 16
Salariaţii care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeaşi unitate sau cu unităţi diferite îşi pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeaşi perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opţiune în acest sens.
Art. 17
Personalul din conducerea unităţilor medicale trebuie să ţină cont de situaţiile neprevăzute din viaţa de familie a angajaţilor şi de caracterul de urgenţă al acestor situaţii, pentru a stabili proceduri interne în aşa fel încât aprobarea învoirilor şi a schimburilor de ture să se soluţioneze simplu şi prompt. Exemple de situaţii familiale neprevăzute: îmbolnăviri şi decese în familie, defecţiuni la instalaţii de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranţa casei, conflicte familiale, acte de violenţă săvârşite de/asupra membrilor familiei, executări judecătoreşti, incidente care necesită prezenţa la poliţie, procuratură, instanţe de judecată etc.
Art. 18
Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creşterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că şi-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare

ANEXA 13

Comisia paritară
din partea patronatului- Spital General CF Pașcani , desemnată în baza Deciziei Nr.5868/28.10.2025:

1. Preşedinte: dr. Roşca Cătălina Yarodara — Manager
2. Membru: dr. Armencea Genoveva Virginia — Director Medical
3. Membru: Ec. Filoş Gabriel Doru — Director Financiar – Contabil

) SECRETAR – Ref. Spec. Săcăleanu Nicoleta

ANEXA 14

Comisia paritară
din partea* Sindicatului Liber al Personalului din Spital CF Pașcani *, desemnată în baza adresei Nr.39/25.10.2025 înregistrată la Spitalul General CF Pașcani cu Nr. 5125/ 28.10.2025:

1. Cucoş Doina — Preşedinte
2. Pintilie Oana — Vicepreşedinte Comisia de Tineret
3. Răţoi Oana — Membru

PATRONAT

DR. ROȘCA CĂTĂLINA YARODARA
MANAGER SPITAL GENERAL CF PAȘCANI

MINISTERUL TRANSPORTURILOR ȘI INFRASTRUCTURII * ROMÂNIA * SPITALUL GENERAL CĂI FERATE PAȘCANI 2

SINDICAT

CUCOȘ DOINA
PREȘEDINTE SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SPITAL CF PAȘCANI

SINDICATUL LIBER AL PERSONALULUI DIN SPITALUL CF PAȘCANI L54/1991 J22/P/J07.91 CF 15794767 PAȘCANI Jud. IAȘI