

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE

al Spitalului Municipal Dorohoi, Sindicatul Sanitas din Spitalul Municipal Dorohoi prin Federatia Sanitas din Romania si reprezentantii salariatilor nemembri de sindicat, pentru anul 2015

In temeiul Legii nr. 62/2011, intre:

- 1. Spitalul Municipal Dorohoi, in calitate de angajator reprezentat prin manager**
- 2. Salariatii Spitalului Municipal Dorohoi membri ai Sindicatului Sanitas Dorohoi prin Federatia Sanitas din Romania**
- 3. Reprezentantii salariatilor Spitalului Municipal Dorohoi nemembri de sindicat**

A intervenit urmatorul contract colectiv de munca la nivel de unitate:

CAP.1

Dispozitii generale

ART.1

- (1) Partilor contractante, pe deplin egale si libere in negociere acestui contract de munca la nivel de ramura de unitate se obliga sa respecte prevederile acestuia.**
- (2) La incheierea contractului colectiv de munca s-a avut in vedere legislatia in vigoare.**
- (3) Prezentul contract colectiv de munca reprezinta izvor de drept.**
- (4) In sensul prezentului contract, termenul patron desemneaza pe cel care angajeaza, denumit in continuare angajator.**
- (5) Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical si libertatea de opinie a fiecarui salariat, in conformitate cu legislatia interna si in concordanta cu conventiile internationale pe care Romania le-a ratificat.**

ART.2

Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica si produce efecte in toate sectiile, compartimentele, in toate locurile de munca si pentru toti angajatii Spitalului Municipal Dorohoi.

ART.3

Prezentul contract colectiv de munca are ca scop, in principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariatilor si obligatiile corelative cu privire la:

- **incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca, conform legislatiei in vigoare;**
- **masuri de sanatate si securitate in munca;**
- **timpul de munca si timpul de odihna;**
- **alte masuri de protectie sociala a salariatilor, membri ai sindicatului,si acordarea de facilitati acestuia;**
- **formarea si perfectionarea profesionala;**
- **drepturile organizatiei sindicale semnatarea a prezentului contract colectiv de munca;**
- **obligatiile salariatilor.**

ART.4

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate, va face obiectul unei noi negocieri.**
- (2) Cererea se comunica in scris celorlalte parti si va cuprinde obiectul modificarilor.**
- (3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Inspectoratului Teritorial de Munca (ITM) in vedere inregistrariilor.**
- (4) Negocierile cu privire la modificare, vor putea incepe dupa cel mult 10 zile lucratoare de la data comunicarii, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitarii acelei modificari.**
- (5) Dupa depunerea cererii de modificare si pe toata perioada negocierilor, angajatorul se obliga sa nu procedeze la desfacei de contracte individuale de munca pentru motive ce nu sunt imputabile salariatilor.**
- (6) In cazul in care niciuna din partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate nu denunta unilateral contractul cu 30 zile inainte de expirarea sa, acesta se prelungeste prin act aditional, cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislatiei in vigoare.**

ART.5

Modificarile aduse contractului colectiv de munca produc aceleasi efecte ca si contractul, de la data inregistrarii lor la ITM.

ART.6

Suspendarea si/sau incetarea contractului colectiv de munca, au loc in conditiile legii.

ART.7

- (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca, se face potrivit prevederilor legale in vigoare, iar interpretarea continutului contractului colectiv de munca, se realizeaza prin consens.**
- (2) Daca nu se realizeaza consensul, partile se pot adresa instantelor judecatoresti.**

ART.8

Partile recunosc si aplica principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile si obligatiile partilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de munca.

ART.9

- (1) Contractele individuale de munca, nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevazute in prezentul contract colectiv de munca la nivel de unitate, cf. legislatiei in vigoare.**
- (2) Prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate, sunt minime si obligatorii pentru angajator.**

ART.10

Angajatorul este obligat sa asigure afisarea contractului colectiv de munca si a oricaror comunicari, la locurile convenite cu reprezentantii sindicatului si cu reprezentantii salariatilor nemembri de sindicat, parti semnatare al prezentului contract colectiv de munca, astfel incat salariatii sa ia la cunostinta de continutul sau.

ART.11

- (1) Pentru solutionarea pe cale amiabila a litigiilor intervenite cu ocazia aplicarii prevederilor prezentului contract colectiv de munca, se va constitui o comisie formata din reprezentanti ai organizatiei sindicale, reprezentanti ai salariatilor nemembri de sindicat si reprezentanti ai angajatorului, la nivel de unitate.**
- (2) Componenta, organizarea si functionarea comisiei, se stabilesc conform Anexei nr.2.**

- (3) Angajatorul si celelalte doua parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, sunt obligati sa se consulte si sa se informeze reciproc in toate situatiile referitoare la relatiile de munca.**
- (4) Consultarea si informarea se vor desfasura organizat in cadrul unei comisii constituite la nivelul unitatii.**

ART.12

- (1) Reprezentantii angajatorului si reprezentantii celorlalte doua parti semnatare a prezentului contract colectiv de munca, la sesizarea uneia dintre parti, vor analiza la nivel de unitate, modul in care sunt respectate drepturile si obligatiile salariatilor.**
- (2) In cazul constatarii unor incalcare ale legii si ale prezentului contract colectiv de munca, vor fi sesizate Consiliul de Administratie al spitalului, ITM si Consiliul Judetean.**

ART. 13

- (1) Drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv de munca, nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri .**
- (2) In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte,de drept, din contract.**

ART.14

- (1) Partile se obliga, ca in perioada de executare a prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce recurg din prezentul contract colectiv de munca.**
- (2) Partile garanteaza respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 si ale prezentului contract colectiv de munca, in cazul in care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.**

ART.15

- (1) Prezentul contract colectiv de munca este valabil de la data inregistrarii lui la Inspectoratul Teritorial de Munca Botosani, pana la data de 31.12.2015.**
- (2) La cererea uneia dintre partile semnatare, in cazul aparitiei unor modificari legislative, se vor aplica actele normative in vigoare.**
- (3) La cererea uneia dintre partile semnatare, in cazul aparitiei unor drepturi si obligatii suplimentare ale salariatilor, prezentul contract colectiv de munca va fi pus in concordanta cu modificarile survenite , conform prevederilor legislatiei in vigoare.**

- (4) Orice clauza care presupune acordarea de drepturi banesti, va fi negociata de partile semnatare ale prezentului contract, in vederea modificarii si evidentierii corespunzatoare a bugetului destinat organizarii si functionarii sistemului sanitar.

CAP. 2

1. Incheierea contractului individual de munca

Art. 16

- (1) Drepturile si obligatiile salariatilor sunt prevazute in contractul individual de munca, potrivit prevederilor legale in vigoare.
- (2) Normativele de personal se elaboreaza la nivelul Ministerului Sanatatii, cu acordul organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de ramura (unde partea sindicala e reprezentata de Federatia Sanitas) si se aproba prin ordin al ministrului sanatatii.

Art. 17

- (1) Incheierea contractului individual de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constitutionale ale salariatului si potrivit prevederilor prezentului contract colectiv de munca incheiat la nivel de unitate.
- (2) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de sanse si tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor decurgand din contractele colective de munca.
- (3) Angajatorul se obliga sa comunice salariatilor prin afisare, posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor, conform prevederilor legale.

Art. 18

- (1) Contractul individual de munca, este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei renumeratii denumite salariu.

- (2) Clauzele contractului individual de munca nu pot contine, sub sanctiunea nulitatii absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative, prin prezentul contract colectiv de munca si in concordanta cu actele normative in vigoare.**
- (3) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata. Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata.**
- (4) Contractul individual de munca se va incheia potrivit legii, in scris.**
- (5) Este interzisa, sub sanctiunea nulitatii absolute, incheierea unui contract individual de munca in scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite ori morale.**
- (6) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.**
- (7) In situatia in care, contractul individual de munca nu a fost incheiat in forma scrisa, se prezuma ca a fost incheiat pe o durata nedeterminata, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale si a prestatiilor efectuate prin orice alt mijloc de proba.**
- (8) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca, ii confera salariatului vechime in munca.**
- (9) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.**
- (10) Persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, va fi informat cu privire la cel putin urmatoarele elemente:**
 - a) – identitatea partilor;**
 - b) – locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;**
 - c) – sediul, sau dupa caz, domiciliul angajatorului;**
 - d) – functia/ocupatia conform Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor normative si atributii postului;**
 - e) – riscurile specifice postului;**
 - f) – data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;**
 - g) – in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;**
 - h) – durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;**
 - i) – conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;**
 - j) – salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;**

- k) - durata normala a muncii, exprimata in ore/zi/saptamana;
- l) – indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;
- m) – durata perioadei de proba, dupa caz.

(11) Elementele din informarea prevazuta la alin.(10), trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (10) in timpul executarii contractului individual de munca, impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 zile de la data incunostiintarii in scris a salariatului, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare rezulta ca posibila din lege sau din contractul colectiv de munca aplicabil.

(13) Cu privire la informatiile furnizate salariatului, prealabil incheierii contractului individual de munca, intre parti poate interveni un angajament de confidentialitate.

(14) In afara clauzelor generale prevazute la alin.(10), intre parti, pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice.

(15) Sunt considerate clauze specifice, fara ca enumerarea sa fie limitativa:

- a) – clauza cu privire la formarea profesionala;
- b) – clauza de neconcordanta;
- c) – clauza de mobilitate;
- d) – clauza de confidentialitate.

(16) Informatiile cerute sub orice forma de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor, nu pot avea alt scop decat acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinilor profesionale.

(17) Angajatorul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la functiile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostiintarea prealabila a celui in cauza.

ART. 19

(1) Incadrarea salariatilor se face numai prin concurs sau examen, dupa caz.

(2) Posturile vacante existente in statul de functii, vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile unitatii.

(3) In cazul in care, la concursul organizat in vederea ocuparii unui post vacant, nu s-au prezentat mai multi candidati, incadrarea in munca se face prin examen.

ART. 20

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca, se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile

calendaristice pentru functiile de executie si cel mult 120 zile calendaristice pentru functiile de conducere.

- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap, se realizeaza exclusiv printr-o perioada de proba de maximum 30 zile calendaristice.
- (3) Pe durata perioadei de proba, salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.
- (4) Pe durata executarii unui contract individual de munca, nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.
- (5) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba, in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie sau profesie, ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase.
- (6) Perioada de proba constituie vechime in munca.
- (7) Angajarea succesiva a mai mult de 3 persoane pe perioade proba pentru acelasi post, este interzisa.

ART. 21

- (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.
- (2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1). Situatiile in care, prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul de functii.
- (3) Salariatii care muncesc la angajatori diferiti au obligatia comunicarii lunare in scris, a programului de activitate la ceilalti angajatori la Serviciului RUNOS al spitalului, pana la sfarsitul lunii in curs.

ART. 22

- (1) In unitatile sanitare, incheierea unui contract individual de munca cu timp partial se face cu prioritate cu salariatii cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata de la locul de munca respectiv sau din unitate, pana la ocuparea postului prin concurs.
- (2) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul de functii de catre salariatii unitatii.

ART. 23

Angajarea cu contract individual de munca pentru activitati de ingrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen.

II. Executarea contractului individual de munca

ART.24

Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat, se stabilesc potrivit legii, prin negociere si sunt stipulate in cadrul prezentului contract colectiv de munca si in contractele individuale de munca.

ART.25

Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege si prin prezentul contract colectiv de munca. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile salariatilor prevazute de lege si de prezentul contract colectiv de munca, sau limitarea acestor drepturi, este lovita de nulitate.

ART.26

(1) Salariatul are in principal, urmatoarele drepturi:

- a) – la salarizare pentru munca depusa;**
- b) – la repaus zilnic si saptamanal;**
- c) – la concediu de odihna annual si concediu suplimentar, corespunzator locului de munca;**
- d) – la legalitatea de sanse si tratament;**
- e) - la demnitatea in munca;**
- f) – la securitate si sanatate in munca;**
- g) – la acces la formarea profesionala;**
- h) – la informare si consultare;**
- i) – de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;**
- j) – la protectia in caz de concediere;**
- k) – la negocierea colectiva si individuala**
- l) – de a participa la actiuni colective;**
- m) – de a constitui sau de a adera la un sindicat;**
- n) – sa fie informat in scris despre orice modificare care apare in legatura cu locul de munca, felul muncii, salarizare, timpul de munca si timpul de odihna;**
- o) – sa fie informat de orice modificare a relatiilor de subordonare si colaborare la locul sau de munca;**

- p) – sa nu se supuna niciunei incercari de subordonare din partea altei persoane decat cea a sefului direct;
- q) - sa-si informeze seful direct de orice incercare de incalcare a drepturilor sale;
- r) – sa refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse in contractul individual de munca sau in fisa postului, daca el considera ca acele sarcini nu corespund pregatirii profesionale;
- s) – sa informeze angajatorul de orice incercare de incalcare a sarcinilor de serviciu de catre seful direct si de orice incercare de stabilire a unei relatii de subordonare de catre alta persoana decat a sefului sau direct;
- t) – sa solicite asistenta organizatiei sindicale in cazul cand salariatul este membru de sindicat ori a reprezentantilor salariatilor cand salariatul este nembruu de sindicat, in cazul suspiciunii de sanctionare datorita exercitarii drepturilor sale.

(2) Salariatului ii revin in principal, urmatoarele obligatii:

- a) de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, R.O.F. precum si in contractul individual de munca;
- d) de a respecta clauzele de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e) de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate.
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) sa nu execute nici o sarcina ce-i depaseste cadrul fisei postului si competentelor corespunzatoare pregatirii profesionale
- h) sa nu faca uz de calitati neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregatirea dobandita;
- i) sa nu incerce sa stabileasca relatii de subordonare cu colegii de la locul sau de munca, altele decat cele cuprinse in fisa postului;
- j) sa respecte clauza de confidentialitate dintre el si angajator;
- k) sa nu se prezinte la program sub influenta bauturilor alcoolice sau sa nu prezinte halena alcoolica si comportament deviant ca si consecinta, sa nu consume bauturi in timpul programului de activitate.

ART. 27

(1) Angajatorul are in principal urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normativelor de personal si conditiilor corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;

- d) sa comunice salariatilor, prin celelalte doua parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, situatia economica si financiara a unitatii.
- e) sa se consulte cu celelalte doua parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interese acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
- j) sa informeze reprezentantii organizatiei sindicale si reprezentantii salariatilor, aspra tuturor masurilor administrative pe care urmeaza sa le aplice;
- k) sa asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariatilor;

(2) Angajatorul are in principal, urmatoarele drepturi :

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- b) sa stabileasca, prin fisa postului, atributiile fiecarui salariat, care se pot modifica in functiile de sarcinile noi intervenite pe parcursul derularii contractului, decurgand din dispozitii legale noi sau din necesitatile de armonizare a legislatiei cu cea comunitara;
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul aspra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- f) sa exercite controlul asupra sesizarilor salariatilor si/sau organizatiei sindicale reprezentative din unitate.
- g) sa se asocieze cu alti angajatori, reprezentanti ai unor unitati similare din sanatate pentru constituirea asociatiei patronale reprezentative.

III. Modificarea contractului individual de munca

ART. 28

- (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.
- (2) Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul contract si de legislatia in vigoare.

(3) Modificarea contractului individual de munca, se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

- a) – durata contractului;**
- b) – locul muncii;**
- c) - felul muncii;**
- d) - conditiile de munca;**
- e) – salariul;**
- f) – timpul de munca si timpul de odihna;**
- g) – alte situatii prevazute de lege.**

ART. 29

(1) Delegarea sau detasarea salariatilor se face in conditiile stabilite de lege si de prezentul contract colectiv de munca, astfel:

- a) – angajatorul are obligatia de a consulta reprezentantii organizatiei sindicale si reprezentantii salariatilor semnatari ai prezentului contract colectiv de munca in legatura cu intentia de detasare in alta unitate a oricarui salariat.**
- b) – salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajator, numai in mod exceptional si pentru motive personale temeinice;**
- c) – in situatia in care, un salariat refuza detasarea dispusa, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizatiei sindicale sau a reprezentantilor salariatilor, pentru a-i sustine in fata angajatorului;**
- d) – pe perioada detasarii, salariatul are dreptul sa primeasca din partea angajatorului la care s-a dispus detasarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport si cazare;**
- e) – pe perioada detasarii, salariatul pastreaza calitatea de membru al sindicatului din care facea parte inainte de detasare, cu toate drepturile si obligatiile corelative.**

(2) In toate cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei in domeniul sanatatii, redistribuirea salariatilor se face cu consultarea sindicatului si a reprezentantilor salariatilor, parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(3) Pe perioada delegarii, atunci cand aceasta se deruleza in alta localitate decat cea de domiciliu a salariatului si in alta localitate decat sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii si contractului colectiv de munca aplicabil.

ART. 30

Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, in cazul unor situatii de deficit temporar de

personal, de forta majora , prevazute de lege, cu titlul de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectia salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de munca

ART. 31

- (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.**
- (2) Suspendarea contractului individual de munca , are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii, drepturilor de natura salariala de catre angajator.**
- (3) In cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.**

ART. 32

- (1) La suspendarea contractului individual de munca din initiativa salariatului, locul de munca se pastreaza, iar pe locul astfel vacant unitatea va angaja alta persoana cu contract de munca pe perioada determinata.**
- (2) In cazul in care, suspendarea contractului individual de munca intervine din initiativa salariatului, angajatorul va informa in scris celelalte parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, iar perioada pentru care se solicita suspendarea contractului individual de munca, va fi respectata intocmai.**
- (3) In cazul revenirii salariatului la locul de munca dupa expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa in scris reprezentantii organizatiei sindicale si reprezentantii salariatilor , parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.**

Art. 33

- (1) Pentru suspendarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului, este necesara consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale si a reprezentantilor salariatilor, parti semnatare a prezentului contract colectiv de munca.**
- (2) In cazul in care, salariatul se gaseste in situatia cercetarii disciplinare, angajatorul are obligatia de a informa permanent reprezentantii organizatiei sindicale si reprezentantii salariatilor, parti semnatare a prezentului contract colectiv de munca, de stadiul cercetarilor, concluziile comisiei de disciplina, precum si de masurile disciplinare pe care preconizeaza sa le adopte.**

Art. 34

(1) Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

- (a) – concediu de maternitate;**
- (b) – concediu pentru incapacitate temporara de munca;**
- (c) – carantina;**
- (d) – exercitarea unei functii in cadrul autoritatii executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului;**
- (e) – indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;**
- (f) – forta majora;**
- (g) – in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;**
- (h) – de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile si atestatele necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni, salariatul nu si-a reînnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept.**
- (i) – in alte cazuri expres prevazute de lege.**

Art. 35

(1) Contractul individual de munca, poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

- a) – concediul pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;**
- b) – concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;**
- c) – concediul paternal;**
- d) – concediu pentru formarea profesionala;**
- e) – exercitarea unor functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;**
- f) – participarea la greva.**

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentelor nemotivate ale salariatului, urmand ca prin regulamentul intern al unitatii sa fie stabilit numarul acestora.

(3) Pe durata intreruperii temporare a activitatii unitatii sanitare publice, salariatii care nu pot fi redistribuiti, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator functiei ocupate.

Pe durata reducerii si /sau intreruperii temporare a activitatii unitatii prevazute la alin. (3), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

Art. 36

- (1) Contractul individual de munca, poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii:
- (a) – pe durata cercetarii disciplinare prealabile, in conditiile legii;
 - (b) - in cazul in care angajatorul a formulat plangere penala impotriva salariatului sau acesta a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti.
 - (c) – in cazul intreruperii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, in special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
 - (d) – pe durata detasarii;
– pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor si atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei.
- (2) In cazurile prevazute la alin. (1) lit.b) si c), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea avuta anterior si I se va plati, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

Art. 37

- (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata, pentru studii sau pentru interese personale dupa cum urmeaza:
- a) pana la 90 zile lucratoare anual, la cererea salariatului, cu viza managerului, conform Codului muncii, Regulamentul Intern si H.G. NR.250(r1)1992, pentru urmatoarele situatii personale:
 - sustinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere in institutiile de invatamant superior, a examenelor de an universitar, materat, cat si a examenului de diploma, pentru salariatii care urmeaza o forma de invatamant superior, precum si a examenului de masterat;
 - sustinerea examenelor de admitere la doctorat sau a tezei de doctorat, in cazul salariatilor care nu beneficiaza de burse de doctorat;
 - prezentarea la concurs in vederea ocuparii unui post in alta unitate;
 - b) salariatii au dreptul la concedii fara plata, fara limita prevazuta mai sus, in urmatoarele situatii:
 - ingrijirea copilului bolnav in varsta de 3 ani, in perioada indicata in certificatul medical; de acest drept beneficiaza atat mama salariata cat si tatal salariat, daca mama nu beneficiaza pentru aceleasi motive de concediu fara plata;
 - tratament medical efectuat in strainatate pe durata recomanda de medic, daca cel in cauza nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca, precum si pentru insotirea sotului sau, dupa caz, a sotiei ori a unei rude apropiate – copil, frate, sora, parinte, pe timpul cat acestia se afla la tratament in strainatate - , in ambele situatii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sanatatii.

- c) concediile fara plata pot fi acordate 12 luni pentru plecarea in strainatate la studiu si pentru alte interese personale, o singura data pe toata perioada derularii Contractului individual de munca.
- (2) In toate cazurile mentionate mai sus, se va solicita anterior aprobarii cererilor de concediu fara plata, avizul sefului de sectie/ compartiment/laborator/serviciu/birou, dupa caz..

V. Incetarea contractului individual de munca

Art. 38

Contractul individual de munca poate inceta astfel:

- a) – de drept;
- b) – ca urmare a acordului partilor, la data convenita.
- c) – ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti;
- d) – alte situatii conform Codului muncii.

Art. 39

Contractul individual de munca inceteaza de drept:

- a) – la data decesului salariatului sau angajatorului persoana fizica;
- b) – la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului ori a angajatorului persoana fizica, daca acesta antreneaza lichidarea afacerii;
- c) – la data comunicarii deciziei de pensionare pentru limita de varsta, pensionare anticipata sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- d) – ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca de la data la care nulitatea a fost constatata, prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;
- e) – ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;
- f) – ca urmare a condamnarii penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;
- g) – de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea orofesiei;
- h) - ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara , de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;
- i) - la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;
- j) – retragerea acordului partilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

Art. 40

- (1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.**
- (2) Constatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor;**
- (3) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.**
- (4) In situatia in care, o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariati care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.**
- (5) Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nul, nu are dreptul la renumerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.**
- (6) Constatarea nulitatii si stabilirea , potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul partilor.**
- (7) Daca partile nu se inteleg, nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca.**

Art. 41

- (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului .**
- (2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.**
- (3) Contractul individual de munca nu poate inceta prin concediere din initiativa angajatorului fara negocieri prealabile si stabilirea de comun acord a criteriilor de disponibilizare cu reprezentantii sindicatului si reprezentantii salariatilor, parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.**

Art. 42

Este interzisa concedierea salariatilor:

- a) – pe criteriile de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala;**

- b) – pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

Art. 43

(1) Constrangerea si conditionarea membrilor alesi in organele de conducere ale sindicatului cu masura concedierii sau cu adoptarea de masuri disciplinare pentru motive ce tin de exercitarea drepturilor sindicale, vor constitui motivul desfasurarii plangerii penale impotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate sa dispuna masuri disciplinare impotriva celor care practica intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

Art. 44

(1) Disponerea masurilor de concediere in conditiile art.60 lit.g din Codul muncii a unui salariat aflat intr-o functie eligibila la nivel de unitate sau la orice alt nivel, nu poate fi pusa in practica decat cu acordul scris al reprezentantilor organizatiei sindicale sau reprezentantilor salariatilor, parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Art. 45

(1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

a) – pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical, conform legii;

b) – pe durata concediului pentru carantina;

c)– pe durata in care femeia salariata este gravida , in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior deciziei de concediere;

d)– pe durata concediului de maternitate;

e)– pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

f) – pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazulcopilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

g) – pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care, concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate savarsite de catre acel salariat;

h) – pe durata efectuarii concediului de odihna;

i) - pe perioada concediului fara plata, acordat in conditiile prezentului contract

colectiv de munca;

(2) Prevederile alin. (1), nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.

Art. 46

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului, cu consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale si a reprezentantilor salariatilor, parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in urmatoarele situatii:

a) – in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara.

b)– in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa-si indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;

c) – in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat;

d) – in cazul in care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala.

Art. 47

(1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii, poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prelabile si in termenele stabilite de lege si prezentul contract colectiv de munca.

(2) Procedura cercetarii prelabile este, de asemenea, obligatorie in cazul concedierii pentru situatia in care, salariatul nu corespunde profesional. Termenele si conditiile cercetarii prelabile, sunt cele prevazute pentru cercetarea disciplinara.

Art. 48

(1) In cazul in care, sunt indeplinite cumulativ conditiile prevazute la art.43 lit.b) si c), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina muncii.

(2) In situatia in care, angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante, potrivit alin.1, acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator

pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta expres consimtamantul in termenul prevazut la alin.(3), precum si dupa notificarea cazului catre Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca, conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Art. 49

(1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului, reprezinta incetarea contractului individual de munca, determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, ca urmare a dificultatilor economice, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii.

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa, fundamentata economic.

Art. 50

Concedierea pentru motive ce nu tin de persoana salariatului, poate fi individuala sau colectiva.

Art. 51

(1) In cazul concedierii colective, salariatii beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si de compensatii in conditiile prevazute de lege.

(2) In cazul concedierii pentru motive care nu tin de persoana salariatilor, angajatorul va dispune indeplinirea tuturor masurilor sociale si de trecere in somaja salariatilor concediati.

(3) La intocmirea planului de masuri sociale, angajatorul este obligat sa consulte reprezentantii organizatiei sindicale si reprezentantii salariatilor, parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, iar pentru adoptarea planului de masuri este necesar acordul acestora.

(4) Inainte de dispunerea masurilor de concediere, angajatorul va pune la dispozitia reprezentantilor organizatiei sindicale si a reprezentantilor salariatilor, planul de masuri menit sa duca la impiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) In cazul in care, ordonatorul principal de credite va initia acte normative de concediere colectiva, angajatorul va acorda salariatilor concediati compensatii banesti in valoare de:

- pentru vechime 0 – 5 ani : 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime intre 5 si 10 ani : 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani : 24 salarii brute lunare,

daca aceste sume sunt prevazute in acte normative si daca provin din alte surse de finantare decat veniturile proprii ale Spitalului Municipal Dorohoi (C.A.S., venituri proprii).

(6) Pentru stabilirea prioritatilor la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale si reprezentantii salariatilor, parti semnatarea ale prezentului contract colectiv de munca, va elabora un proiect de concediere colectiva. Proiectul de concediere va fi inaintat Inspectoratului Teritorial de Munca, cat si Agentiei Teritoriale de Ocuparea Fortei de Munca.

(7) Pentru reducerea numarului de persoane ce urmeaza a fi concediate, reprezentantii sindicatului si reprezentantii salariatilor, sunt obligati sa transmita angajatorului propriu plan de masuri, la care angajatorul are obligatia de a formula un raspuns scris si motivat.

(8) In situatia in care, unitatea isi reia activitatea intr-o perioada de pana la 9 luni de la data inchiderii sau angajatorul este obligat de specificul activitatii sa-si extinda activitatea in aceeasi perioada de 9 luni de la data la care s-a dispus concedierea, salariatii concediati au dreptul de a fi reangajati pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior la cerere, fara examen sau concurs sau perioada de proba.

(9) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (8),nu isi manifesta expres consimtamantul in termen de 10 zile lucratoare sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi angajari pe locurile de munca ramase vacante.

Art. 52

Prin concediere colectiva se intelege concedierea , intr-o perioada de 30 zilecalendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de :

- a) – cel putin 10 salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariati si mai putin de 100 de salariati;
- b) – cel putin 10% din salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariati, dar mai putin de 300 de salariati;
- c) – cel putin 30 de salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariati.

Art. 53

(1) In cazul in care, se dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului, datorita inaptitudinilor fizice sau psihice, datorita

incompatibilitatilor profesionale sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 zile lucratoare.

(2) In orice alte situatii, perioada de preaviz este de 20 de zile lucratoare, cu exceptia persoanelor aflate in perioada de proba care nu beneficiaza de preaviz.

(3) In perioada de preaviz, salariatul poate solicita invoirea pentru cautarea unui alt loc de munca. Invoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe saptamana, separat sau cumulat.

Art. 54

Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si trebuie sa contina in mod obligatoriu:

- a) – motivele care determina concedierea;**
- b) – durata preavizului;**
- c) – criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;**
- d) – lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatiiurmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant in conditiile prevazute de Codul muncii.**

Art. 55

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

Art. 56

Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege si de prezentul contract colectiv de munca, este lovita de nulitate absoluta.

Art. 57

In caz de conflicte de munca, angajatorul nu poate invoca in fata instantei alte motive de fapt sau de drept, decat cele precizate in decizia de concediere.

Art. 58

(1) In cazul in care, concedierea a fost efectuata in mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar beneficia salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanta care a dispus anularea concedierii, va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

Art. 59

- (1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa al salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.**
- (2) Refuzul angajatorului de a inregistra demisia , da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.**
- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.**
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.**
- (5) Pe durata preavizului, contractul individual de munca continua sa-si produca efectele. In aceasta perioada, salariatul este obligat sa isi indeplineasca toate sarcinile profesionale la locul de munca.**
- (6) Ocuparea locului de munca al persoanei care a demisionat, se supune acelorasi criterii ca si in cazul ocuparii posturilor vacante.**
- (7) In situatia in care in perioada de preaviz, contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.**
- (9) Salariatul poate demisiona fara preaviz, daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.**

Art. 60

- (1)a) In cazul modificarii sursei si a modului de finantare, precum si in cazul externalizarii si privatizarii, potrivit legii, pentru unitati, sectii, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de munca va prevedea in actele de predare – primire ca angajatorul care preia, sa asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de munca al personalului preluat sau, la un alt termen prevazut de legislatia in vigoare.**
- (b) In situatia prevazuta mai sus, Ministerul Sanatatii, prin directiile de sanatate publica, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale si reprezentantilor salariatilor nemembri de sindicat, parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.**
- (2) Schimbarea persoanei juridice care angajeaza, nu da dreptul la o salarizare sub nivelul prevazut de legislatia in vigoare pentru functia si gradul profesional respective, indiferent de sursa de finantare.**
- (3) In cazurile in care se procedeaza la o reducere de personal, angajatorul va consulta reprezentantii organizatiei sindicale si reprezentantii salariatilor**

nemembri de sindicat, parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in ceea ce priveste posturile reduse si salariatii care urmeaza sa fie disponibilizati.

CAP. 3

Conditiiile privind sanatatea si securitatea in munca

Art. 61

- (1) Unitatea are obligatia sa ia masurile necesare pentru protejarea vietii si a sanatatii salariatilor.**
- (2) Unitatea are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.**
- (3) Daca unitatea apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu il exonereaza de raspundere in acest domeniu.**
- (4) Masurile privind sanatatea si securitatea in munca nu pot sa determine, in niciun caz, obligatiile financiare pentru salariati.**

Art. 62

- (1) Partile se obliga sa depuna eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem adecvat, avand drept scop ameliorarea continua a conditiilor de munca.**
- (2) Pentru a se asigura participarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziei in domeniul securitatii si sanatatii in munca, potrivit Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006 cu modificarile si completarile ulterioare, la nivelul unitatilor se vor organiza, dupa caz, comitete de securitate si sanatate in munca.**
- (3) Comitetul de securitate si sanatate in munca, va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sanatatii si securitatii in munca.**
- (4) In stabilirea masurilor privind conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele principii de baza:**
 - a) – masurile luate trebuie sa vizeze in primul rand asigurarea sanatatii si securitatii in munca a lucratorilor, precum si ameliorarea conditiilor de munca;**
 - b) – masurile luate de catre angajator pentru ameliorarea conditiilor de munca, se realizeaza cu consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale si a reprezentantilor salariatilor nemembri de sindicat, parti semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de unitate.**
 - c) – partile sunt de acord ca, in sistemul sanitar, conditiile corespunzatoare de lucru nu pot exista fara asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor si a documentelor specifice muncii, potrivit legii.**

Art. 63

(1) Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca. In acest scop, va evalua riscul pe categorii de locuri de munca si activitati prestate. Atunci cand, exista posibilitatea ca angajatul sa vina in contact cu sangele si/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precautiunilor universale prevazute in Ordinul ministrului sanatatii publice nr.916/2006.

(2) Daca un angajator apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu il exonereaza de raspundere in acest domeniu.

(3) Masurile privind securitatea si sanatatea in munca nu pot sa determine, in nici un caz, obligatii financiare pentru salariati.

Art. 64

Masurile specifice de securitate si sanatate in munca cu caracter general, luate la nivelul unitatii, vor fi prevazute in regulamentul intern.

Art. 65

(1) In cazul propriilor responsabilitati, angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la alin. (1), se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

- a) – evitarea riscurilor;**
- b) – evaluarea riscurilor ce nu pot fi evaluate;**
- c) – combaterea riscurilor la sursa;**
- d) – adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, in vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii.**
- e) – luarea in considerare a evolutiei tehnicii, adaptarea la progresul tehnic;**
- f) – inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau ceea ce este mai putin periculos;**
- g) – planificarea prevenirii;**
- h) – adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;**
- i) – aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare, furnizarea de instructiuni corespunzatoare lucratorilor.**

Art. 66

(1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.

(2) In elaborarea masurilor de securitate si sanatate in munca, angajatorul se consulta cu sindicatul si reprezentantii salariatilor nemembri de sindicat, precum si cu comitetul de securitate si sanatate in munca.

Art.67

Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

Art. 68

(1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(2) Instruirea se realizeaza periodic, prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator, impreuna cu comitetul de securitate si sanatate in munca, precum si cu celelalte doua parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2), se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. In toate aceste cazuri, instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

(4) Instruirea este obligatorie si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

Art. 69

Fiecare lucrator trebuie sa isi desfasoare activitatea in conformitate cu pregatirea si instruirea sa, precum si cu instructiunile primite din partea angajatorului, astfel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala atat propria persoana cat si alte persoane care pot fi afectate de actiunile sau omisiunile sale in timpul procesului de munca.

Art. 70

(1) Locurile de munca, trebuie sa fie organizate astfel incat, sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii, in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

(3) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.

Art. 71

(1) Comitetul de securitate si sanatate in munca, se organizeaza la unitatile persoane juridice, la care sunt incadrati cel putin 50 de salariatii.

(2) In cazul in care, activitatea se desfasoara in unitati dispersate teritorial, se pot infiinta mai multe comitete de securitate si sanatate in munca.

(3) In situatiile in care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate in munca, atributiile specifice ale acestuia, revin reprezentantilor lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor.

Art. 72

Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate in munca, sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 si se regasesc in regulamentul intern al unitatii.

Art. 73

Angajatorii au obligatia sa asigure accesul salariatilor la serviciul medical de medicina muncii.

Art. 74

(1) Exerccitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariatii, este atributie exclusiv in competenta celor care angajeaza.

Art. 75

(1) In cazul in care normativele de personal nu corespund conditiilor concrete de desfasurare a activitatii, la cererea uneia dintre partile semnatare ale contractului colectiv de munca, conform legislatiei in vigoare, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) Partile convin ca acordarea unui serviciu medical de calitate, nu se poate realiza printr-o politica de reducere a numarului de personal angajat in reseaua sanitara nationala, sub normativele de personal prevazute de legislatia in vigoare.

Art. 76

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite in conformitate cu cerintele postului si cu obligatiile asumate de fiecare salariat la incheierea contractului individual de munca.

(2) In cazul unor calamitati sau in cazurile de forta majora, fiecare salariat are obligatia sa participe la actiunile ce vizeaza inlaturarea efectelor acestora.

Art. 77

Stabilirea si acordarea sporurilor, in raport cu conditiile in care se desfasoara activitatea, precum si conditiile de acordare a acestora, sunt prevazute prin acte normative specifice.

Art. 78

(1) Angajatorul este obligat sa asigure, cel putin o data pe an, examinarea gratuita si completa a salariatilor, potrivit reglementarilor in vigoare.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB,HVC si pentru vaccinarea impotriva hepatitei de tip B si C, pentru carnete medicale sau pentru pacientii salariatii internati.

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

(4) La nivelul unitatilor, se pot asigura si alte prestatii medico – sanitare pentru salariatii unitatii.

Art. 79

(1) In toate cazurile in care conditiile de munca s-au modificat determinand reclassificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari, incepand cu data schimbarii conditiilor de munca, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de munca, se face de catre aceleasi parti care au facut clasificarea initiala, printr-un in scris additional la contractul colectiv de munca.

(3) Prevederile legate de sanatate si securitate a muncii, sunt considerate de parti a fi minime.

Art. 80

La nivel de unitate se vor stabili parametri de microclimat necesari, urmariti la fiecare loc de munca in vederea luarii masurilor de protectia muncii specifice, precum si programul de control al realizarii masurilor stabilite.

Art. 81

Angajatorul este obligat sa asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea si testarea salariatilor, cu privire la normele si instructiunile de protecta muncii.

Art. 82

(1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca, angajatorul va lua cel putin urmatoarele masuri, in conditiile prevazute de legislatia in vigoare:

- a) – amenajarea ergonomica a locurilor de munca;**
- b) – asigurarea securitatii si sanatatii lucratorilor in toate aspectele legate de munca.**

(2) Neasigurarea conditiilor normale de lucru la locul de munca, exonereaza de raspundere angajatii din unitate in cazul in care, aceasta atrage neindeplinirea corespunzatoare a sarcinilor de serviciu, caz in care, trebuie sa se evite cat de mult posibil sa se puna in pericol viata si sanatatea pacientilor.

(3) Angajatorul asigura amenajarea anexelor sociale la locul de munca, dotate cu apa calda si rece.

(4) La cererea sindicatului, patronul asigura, in limitele posibilitatilor, conditiile necesare pentru servirea mesei in incinta unitatii.

(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptata a emisiilor poluante din unitate, pana la incadrarea in limitele prevazute de lege.

Art. 83

Partile se obliga sa asigure un regim de protectie speciala a muncii femeilor si tinerilor.

Art. 84

(1) Angajatorul se obliga sa nu refuze angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) In cazurile prevazute la alin. (1), se va proceda la consultarea reprezentantilor sindicatului si a reprezentantilor salariatilor, parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Cap. 4

Salarizarea si alte drepturi salariale

Art. 85

(1) In scopul salarizarii si acordarii celorlalte drepturi prevazute in prezentul contract colectiv de munca la nivel de unitate, partile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente drepturilor salariale si a surselor de constituire ale acestora inainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificarii bugetului de stat si a incheierii contractelor pentru servicii medicale cu Casa de Asigurari de sanatate, cu respectarea legislatiei in vigoare.

(2) La stabilirea si la acordarea salariului, este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa , culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

(3) In bugetul de venituri si cheltuieli, vor fi cuprinse toate drepturile salariale, precum si sume pentru acordarea tichetelor de masa, conform legislatiei in vigoare si cu incadrarea in bugetul de venituri de cheltuieli.

(4) Salariile se platesc inaintea oricaror altor obligatii banesti ale angajatorilor.

(5) In sistemul sanitar, drepturile salariale se achita intr-o singura transa, in data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedenta.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitatile sanitare publice, finantate integral din venituri proprii, se stabileste prin lege.

(7) Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza actual prevazut de lege pentru postul pe care este incadrat salariatul.

(8) Incalcarea drepturilor salariatilor prezentului contract colectiv de munca privind stabilirea salariului de baza la incadrare, avansarea in functii a personalului, acordarea de drepturi salariatilor, atrage raspunderea materiala si disciplinara a persoanelor vinovate, potrivit legii.

Art. 86

(1) Criteriile de incadrare salariala si evaluare pentru unitatile sanitare publice, sunt stabilite de comun acord de catre reprezentantii Ministerului Sanatatii si ai organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de ramura, unde sindicatul Sanitas este reprezentat de Federatia Sanitas, cu respectarea prevederilor legale aplicabile in domeniu.

(2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar, se stabileste prin ordin al ministrului sanatatii.

Art. 87

Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, in limita prevederilor legale cu aceasta destinatie, de administratie si sindicat inaintea negocierii contractelor de prestari servicii semnate cu Casa Judeteana de Sanatate Botosani, pentru a acoperi integral si la timp cheltuielile cu personalul angajat in unitate.

Art. 88

Garantia in bani, retinuta salariatilor care au gestiune in primire, va fi depusa conform prevederilor legale in vigoare.

Art. 89

(1) Alte drepturi de personal:

- a) – plata conferita de incheierea contractului individual de munca cu timp partial;**
- b) – plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale;**
- c) – plata cheltuielilor de transport in cazul deplasarii in cadrul localitatii.**

(2) Conditii de diferentiere si criteriile de acordare a drepturilor prevazute la alin. (1), se stabilesc cu avizul reprezentantilor organizatiei sindicale si a reprezentantilor salariatilor nemembri de sindicat, parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in conditiile legii.

Art. 90

(1) Premiile individuale se stabilesc de catre angajator in limita sumelor alocate cu aceasta destinatie, de catre ordonatorul principal de credite si in limita individuala a doua salarii de baza lunare pe an, cu consultarea reprezentantilor sindicatului si reprezentantii salariatilor nemembri de sindicat, parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, conform prevederilor legale.

Art. 91

(1) Formele de organizare a muncii in reseaua sanitara, sunt urmatoarele:

- a) – norma de timp;**
- b) – in alte forme stabilite, prevazute de lege.**

(2) Forma de organizare a muncii si cea de salarizare ce ar urma sa se aplice fiecarei activitati si fiecarui loc de munca, se stabilesc cu acordul scris al partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Art. 92

(1) Angajatorul este obligat sa asigure conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce ii revin.

(2) In cazul neindeplinirii conditiilor prevazute la alin. (1), salariatul va primi cel putin salariul de baza pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.

Art. 93

In caz de desfiintare a unitatii, salariatii au calitatea de creditori privilegiati si drepturile lor constituie creante privilegiate, iar acestea vor fi platite integral, inainte ca ceilalti creditori sa-si revendice cota-parte.

Art. 94

Angajatorul este obligat sa tina evidenta in care se mentioneaza salarizarea pentru activitatea desfasurata in baza contractului individual de munca, alte drepturi de care salariatii au beneficiat si cursurile de pregatire si de perfectionare profesionala acreditate absolvite si sa le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAP. 5

Timpul de munca si timpul de odihna

Art. 95

Timpul de munca, reprezinta orice perioada in care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale, conform contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil si/sau legislatiei in vigoare.

Art. 96

Pentru salariatii angajati cu norma intreaga, durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana, cu exceptia cazurilor prevazute de legislatia in vigoare.

Art. 97

(1) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

(2) In functie de specificul unitatii sau al muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

Art. 98

(1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 3 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(3) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2), nu se iau in calcul durata concediului de odihna annual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

Art. 99

(1) Personalul care isi desfasoara activitatea in 1 sau 2 schimburi, in unitati cu activitate de 5 zile pe saptamana, beneficiaza de repaus saptamanal sambata si duminica.

(2) Personalului care isi desfasoara activitatea in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale, I se asigura repausul saptamanal in alte zile din cursul saptamanii urmatoare.

(3) Pentru personalul care lucreaza in ture, se asigura cel putin de 2 ori pe luna repausul saptamanal sambata si duminica.

(4) Suspendarea repausului saptamanal al salariatilor se poate dispune numai in scris si cu consultarea partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Art. 100

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru in cadrul saptamanii de lucru, va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unitatii, cu consultarea partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Programul de lucru inegal, poate functiona numai daca este expres specificat in contractul individual de munca.

Art. 101

Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile, sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.

Art. 102

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza, aceasta posibilitate fiind prevazuta in regulamentul intern si in contractul individual de munca.

(2) Programul individualizat de munca, poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor art. 104 si 106.

Art. 103

Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

Art. 104

(1) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal este considerata munca suplimentara.

(2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de munca suplimentare, angajatorul este obligat sa solicite in scris salariatului efectuarea acestora.

(4) Lipsa solicitarii scrise pentru efectuarea de munca suplimentara, exonereaza personalul angajat de raspundere in cazul in care nu se prezinta la munca pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Durata maxima de munca suplimentara pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare, se face numai cu incadrarea in timpul de munca de maximum 48 de ore pe saptamana si numai daca lipsa persoanei respective nu afecteaza bunul mers al activitatii la locul sau de munca, cu respectarea legislatiei in vigoare.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decat cele prevazute la alin. (5), implica obligatoriu angajarea altei persoane cu contract individual de munca pe perioada determinata.

(8) Pentru munca suplimentara, necompensata cu ore libere, sporurile se acorda conform legislatiei in vigoare.

Art. 105

Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 30 de zile dupa efectuarea acesteia.

Art. 106

(1) La nivelul unitatii, in functie de atributiile conferite de fisa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice

fiecarui loc de munca, cu consultarea partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Ministerul Sanatatii elaboreaza normativul de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de munca din unitatile sanitare.

(3) Normativele de personal specifice, se regasesc in legislatia in vigoare.

(4) Anual, la nivelul unitatii, se analizeaza toate locurile de munca pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitatile activitatilor desfasurate.

(5) Examinarea si reexaminarea normativelor de personal, se face de o comisie constituita din toate partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

Art. 107

In cazurile in care, durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, in conditiile stabilite prin regulament inter.

Art. 108

(1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

Art. 109

Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- prima si a doua zi de Pasti;
- 1 mai;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie (Sfantul Apostol Andrei);
- 1 Decembrie;
- Prima si a doua zi de Craciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora;
- ziua de 7 aprilie – Ziua Mondiala a Sanatatii, cu recuperare intr-un interval de 30 zile lucratoare;
- alte zile libere prevazute in acte normative.

Art. 110

(1) La locurile de munca cu activitate specifica, se pot stabili forme speciale de organizare a continuitatii activitatii, dupa caz, in ture, 12/24 de ore, garzi,

contravizite, program fractionat etc., cu avizul partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, recunosc de comun acord ca activitatea prestata sambata, duminica si in alte zile in care, potrivit legii, nu se lucreaza, asigura continuitatea asistentei medicale si de ingrijire, dupa caz.

Art. 111

(1) Regulamentul intern se aproba de catre angajator cu consultarea partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Femeile salariate care beneficiaza de reducerea timpului de lucru potrivit legii, beneficiaza de vechime integrala in munca.

(3) Femeile care alapteaza, beneficiaza la cerere de fractionarea programului de munca.

(4) Stabilirea orarelor flexibile, nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu si la deteriorarea conditiilor de munca sau la diminuarea veniturilor salariale.

Art. 112

(1) La unitatile unde programul se desfasoara neintrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul noptii.

(2) Se considera munca prestata in timpul noptii, munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22.00 – 06.00, cu posibilitatea abaterii cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite, in cazuri exceptionale.

(3) Este considerat program in ture, sistemul 8 cu 16 ore si 12 cu 24 ore, salariatul avand obligatia efectuarii serviciului de dimineata, de dupa-amiaza, de noapte, in decursul unei luni.

Art. 113

(1) Dreptul la concediul de odihna anual platit, este garantat tuturor salariatilor.

(2) Dreptul la concediul de odihna anual, nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

Art. 114

(1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 zile lucratoare.

(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual stabilita prin prezentul contract colectiv de munca, va fi prevazuta in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

(3) Durata efectiva a concediului de odihna annual, se stabileste pentru fiecare salariat, in functie de vechimea in munca astfel:

- a) – pentru vechime de 0 -1ani (neindeplinit la data inceperii concediului) – 20 zile lucratoare;**
- b) – pentru vechime de 1-5 ani (neindepliniti la data inceperii concediului) – 22 zile lucratoare;**
- c) - pentru o vechime de 5 – 10 ani (neindepliniti la data inceperii cocediului) – 23 zile;**
- d) – pentru o vechime de 10 – 15 ani (neindepliniti la data concediului) – 25 zile lucratoare;**
- e) – pentru o vechime de 15 – 20 ani (neimpliniti ladata concediului) – 28 zile lucratoare;**
- f) – pentru o vechime de peste 20 ani - 30 zile lucratoare.**

(4) Concediile de odihna de la alin. (3) pct. b), c) se suplimenteaza cu cate 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime in aceeasi unitate. Beneficiaza de vechime in aceeasi unitate si salariatii trecuti de la o unitate la alta, prin reorganizare, potrivit dispozitiilor legale.

(5) Concediul anual de odihna, poate fi fragmentat in mai multe transe, dar obligatoriu una dintre transe va fi de minimum 15 zile lucratoare.

(6) In situatiile de forta majora, angajatorul poate solicita intreruperea concediului de odihna.

(7) In cazuri deosebite, la cererea argumentata a salariatului si cu acordul angajatorului si cu consultarea partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca,concediul anual de odihna se poate amana pentru anul urmator, partial sau in totalitate, respectiv cand salariatul se afla in concediu medical.

(8) La cererea salariatului, indemnizatia de concediu poate fi inclusa in drepturile salariale ale lunii in care se efectueaza concediul de odihna.

Art. 115

(1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

(2) Decalarea concediului de odihna in alta perioada decat cea programata, se face cu aprobarea angajatorului si cu consultarea celorlalte parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile lucratoare.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat, este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

Art. 116

(1) Pentru perioada concediului de odihna, salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, in conditiile art.150 din Codul muncii si care cuprinde:

- salariul de baza;
- sporuri pentru locurile de munca cu conditii grele, deosebit de periculoase si periculoase, periculoase sau vatamatoare, conditii de incordare psihica foarte ridicata sau care se desfasoara in conditii deosebite, pentru unitati sanitare cu specific deosebit si localitati cu conditii deosebite de munca sau unde atragerea personalului se face cu greutate;
- alte drepturi salariale cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislatiei in vigoare.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna se poate plati de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu pentru situatii deosebite sau odata cu plata lunara a drepturilor salariale, cu incadrarea in bugetul de venituri si cheltuieli.

Art. 117

(1) Concediul de odihna poate fi intrerupt la cererea institutiei pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz, angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna..

Art. 118

(1) Salariatii nevazatori, precum si cei incadrati in grade de invaliditate, reprezentati de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de munca, au dreptul la un concediu de odihna suplimentar, conform prezentului contract colectiv de munca.

(2) Concediul suplimentar de odihna cuvenit salariatilor reprezentati de sindicatul semnatar si de reprezentatul salariatilor, semnatar al prezentului contract colectiv de munca, se acorda conform prevederilor Anexei la prezentul contract.

Art. 119

Drepturile salariale curente cuvenite salariatilor care efectueaza concediul anual de odihna, se acorda potrivit prezentului contract colectiv de munca.

Art. 120

(1) Salariatii au dreptul la zile libere platite, pentru evenimente deosebite in familie, dupa cum urmeaza:

- a) – casatoria salariatului – 5 zile;
- b) – nasterea – 3 zile;
- c) – casatoria unui copil – 3 zile;

- d) – ziua de nastere a salariatului, la cerere, urmand a se efectua recuperarea zilei libere acordate.
- e) – decesul unei rude de gradul I - 5 zile
- f) - decesul unei rude de gradul II al salariatului – 3 zile.

(2) Concediul platit prevazut la alin. (1), se acorda la cererea solicitantului de catre conducerea unitatii.

CAP. 6

Protectia sociala a salariatilor membri ai sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca

Art. 121

Partile recunosc de comun acord ca o masura de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajarilor neintemeiat facute.

Art. 122

In cazul in care, organele competente din unitati au aprobat masuri de reducere a activitatii ori de reorganizare a unitatii sanitare, cu privire la indeplinirea conditiilor de legalitate a acestora, care se acorda in termen de 6 zile, angajatorul are obligatia de a comunica in scris celor in cauza:

- a) – durata de preaviz;
- b) – daca le ofera sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea intr-o forma de calificare sau reorientare profesionala;
- c) – adresa inaintata la Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca prin care s-a solutionat reconcilierea.

Art. 123

(1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

- a) – persoanele care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si cele care cumuleaza pensia cu salariul, cu analiza fiecarei situatii in parte;
- b) – persoanele care indeplinesc conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
- c) – persoanele care implinesc varsta de pensionare, la cerere;
- d) – persoanele care au avut abateri disciplinare.

(2) Pentru luarea masurilor de incetare a contractelor individuale de munca, vor fi avute in vedere urmatoarele criterii:

a) – daca masura afecteaza doi sotii care lucreaza in aceeasi unitate, se desface contractul individual de munca al salariatului cu venitul cel mai mic, sau la alegerea salariatilor in cauza, cu analizarea fiecarei situatii;

b) – masura sa afecteze in ultimul rand femeile care au in ingrijire copii, barbati vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, precum si salariati care mai au 3 ani pana la pensionare, la cererea lor;

c) – in cazul in care, masura incetarii contractului individual de munca ar afecta un salariat care urmeaza un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfectionare a pregatirii profesionale, acesta avand incheiat un contract cu unitatea de prestare a activitatii pe o anumita perioada de timp, administratia nu-i va putea solicita despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului.

Art. 124

(1) Unitatea care isi reia sau isi extinde activitatea intr-o perioada de 9 luni de la luarea masurilor de incetare a contractului individual de munca al categoriilor de salariati mentionate in art. 131, are obligatia sa anunte in scris despre aceasta reprezentantilor organizatiei sindicale si reprezentantilor salariatilor nemembri de sindicat, parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca si sa faca publica masura prin mass-media, salariatii avand obligatia prezentarii pentru reincadrare in termen de 10 zile de la data anuntului, in concordanta cu criteriile stabilite de comun acord de administratie si celelalte parti semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Angajatorii raspund pentru prejudiciile aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectarii prevederilor alin.1.

Art. 125

Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta isi primesc drepturile potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca.

Art. 126

(1) Salariatii beneficiaza de ajutoare de deces conform legislatiei in vigoare. cuantumul acestora se stabileste prin Legea bugetului asigurarilor sociale de stat si nu poate fi mai mic decat valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat si facut public de catre Casa Nationala de Pensii si Alte Drepturi de Asigurari Sociale.

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

Art. 127

(1) In cazul accidentelor survenite in procesul muncii sau in legatura cu munca, angajatorul este obligat sa ia urmatoarele masuri:

a) – sa consemneze datele cercetarii accidentului de munca intr-un proces-verbal care sa prevada cauzele, imprejurarile, normele de protectie a muncii care nu au fost respectate, persoanele raspunzatoare de aceste nerespectari, sanctiunile aplicate, masurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente si inregistrarea accidentului;

b) – inregistrarea accidentului de munca, facuta prin procesul-verbal, se comunica Inspectoratului Teritorial de Munca.

(2) Persoanele care au contactat o boala profesionala, vor fi redistribuite in alte locuri de munca cu avizul Inspectoratului Teritorial de Munca, dupa consultarea dintre partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, conform prevederilor legale.

(3) Reprezentantii partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, vor urmari respectarea prevederilor alin. (1), (2) si (3), iar in cazul nerespectarii acestora, vor fi sesizate organele abilitate sa aplice sanctiunile prevazute de lege.

Art. 128

Angajatorul acorda tichete de masa pe suport hartie si/sau electronic, potrivit Legii nr.142/1998, in conformitate cu prevederile legale prevazute pentru unitati finantate de la bugetul de stat si de la bugetul asigurarilor sociale de sanatate, cu incadrarea in bugetul de venituri si cheltuieli.

Art. 129

Contravaloarea deplasarii salariatilor cu mijloacele de transport in comun, in interes de serviciu, este suportata integral de angajator.

Art. 130

(1) Dupa efectuarea concediului legal acordat pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani, salariata poate beneficia de inca un an concediu fara plata, postul ramanand temporar vacant si neputand fi desfiintat, pe timpul cand aceasta se afla in aceasta situatie.

(2) La intoarcerea din concediul fara plata, salariata va fi incadrata pe postul avut initial, toate drepturile aferente locului de munca urmand a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de munca, nu poate fi desfacut din motive neimputabile angajatului, pe perioada efectuarii concediului de crestere a copilului.

Art. 131

Salariata care intrerupe concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani, beneficiaza de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi fara a-i afecta salariul si vechimea in munca.

Art. 132

Salariatele gravide beneficiaza de scutire in ceea ce priveste obligativitatea efectuării turei de noapte, a garzilor , la cerere, si de posibilitatea schimbarii locului de munca.

Art. 133

Pentru asigurarea respectarii demnitatii tuturor salariatilor, prin regulament intern la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire si combatere a situatiilor de violenta, de hartuire de orice tip, inclusiv de hartuire sexuala la locul de munca, definite conform legii, in conformitate cu cele prevazute in Anexa.

Art. 134

Personalul din sistemul sanitar beneficiaza de servicii medicale, tratament si medicatie, in regim gratuit, conform prevederilor legale.

Cap. 7

Formarea profesionala

Art. 135

(1) Prin termenul de formare profesionala se intelege orice procedura prin care un salariat dobandeste o calificare, se specializeaza sau se perfectioneaza si pentru care obtine o diploma sau un certificat care atesta aceste situatii, eliberat de institutiile abilitate, conform legislatiei in vigoare.

(2) Dobandirea unei specialitati si/sau largirea domeniului de competenta a personalului de specialitate, se fac potrivit reglementarilor in vigoare.

(3) Activitatea de formare si perfectionare profesionala, cuprinde si domeniul relatiilor de munca, management, dreptul de asociere si libertatile sindicale si patronale.

(4) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariati, inclusiv a liderilor sindicali scosi din productie.

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

Art. 136

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

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

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

Art. 137

Formarea profesională a salariaților, se poate realiza prin participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;

Art. 138

(1) Angajatorul, după consultarea cu reprezentanții organizației sindicale și reprezentanții salariaților nemembri de sindicat, partii semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate, are următoarele atribuții:

- a) – identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;**
- b) – reprezentanții organizației sindicale și reprezentanții salariaților nemembri de sindicat, partii semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, vor participa, prin împuternicirile lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;**

c) – salariatii care au incheiat acte aditionale la contractul individual de munca in vederea formarii profesionale, sunt obligati sa suporte cheltuielile ocazionate de aceasta daca parasesc unitatea din motive imputabile lor, inainte unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor;

(2) Programele adoptate conform alin. (1), vor fi aduse la cunostinta tuturor salariatilor in termen de 6 zile de la adoptare, prin afisarea la avizierul unitatii.

(3) Planurile si programele de formare profesionala anuala elaborate de catre angajator, dupa consultarea cu partile reprezentative semnatare ale prezentului contract colectiv de munca din unitate.

(4) Participarea la formarea profesionala, poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului.

(5) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor, cu consultarea reprezentantilor partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

Art. 139

(1) In cazul in care, participarea la cursurile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare, sunt suportate de catre acesta.

(2) In cazul in care, in conditiile prevazute la alin. (1), participarea la cursurile de formare profesionala presupune scoaterea partiala din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) – daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada ce nu depasesete 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toata durata formarii profesionale, de salariul integral corespunzator postului si functiei detinute, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta;

b) – daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada mai mare de 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de baza si de sporul de vechime.

(3) Daca participarea la cursurile de formare profesionala presupune scoaterea integrala din activitate, contractul individual de munca al salariatului respectiv se suspenda, acesta beneficiind de o indemnizatie platita de angajator, prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca, dupa caz.

(4) Pe perioada suspendarii contractului individual de munca in conditiile prevazute la alin. (3), salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.

Art. 140

(1) In cazul in care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoaterea din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului impreuna cu reprezentantii partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca din unitate.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat, potrivit alin.(1), in termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata, angajatorul va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate sau in parte sau nu va suporta costul ocazionat de aceasta.

Art. 141

Salariatii care au incheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala, pot primi, in afara salariului corespunzator locului de munca, si alte avantaje pentru formarea profesionala, conform prevederilor legale.

Art. 142

(1) Salariatii au dreptul sa beneficieze de concedii pentru formarea profesionala;

(2) Concediile pentru formarea profesionala, se pot acorda cu sau fara plata.

Art.143

(1) Concediile fara plata pentru formarea profesionala, se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formarii profesionale pe care salariatul umeaza din initiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului, numai cu consultarea reprezentantilor partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca din unitate si numai daca, absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii din unitate.

Art. 144

(1) Cererea de concediu fara plata pentru formarea profesionala, trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala,

domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formarea profesionala, se poate realiza si fractionat, in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

Art. 145

(1) In cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau pana la 80 de ore.

(2) In situatia prevazuta la alin.(1), indemnizatia de concediu, va fi cea prevazuta pentru concediul de odihna.

(3) Perioada in care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la alin. (1), se stabileste de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formarea profesionala, va fi inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a programului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

Art. 146

Durata concediului pentru formare profesionala, nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

Art. 147

(1) Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza:

- a) – cel putin o data la 2 ani, daca au cel putin 21 de salariatii;
- b) – cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariatii.

Art. 148

(1) Planul de formare profesionala elaborat anual de catre angajatorul persoana juridica, care are cel putin 21 de salariatii, impreuna cu organizatiile profesionale corespunzatoare si cu consultarea reprezentatilor partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca din unitate, , va fi adus la cunostinta salariatilor.

(2) Planul de formare profesionala, va fi elaborat astfel incat, prin diverse forme de pregatire, sa poata trece de doua ori salariatii in primii 5 ani de activitate si periodic ceilalti salariati.

(3) Programarea individuala se face de catre angajator, cu consultarea salariatului in cauza, cu aprobarea sefului sau direct si cu consultarea reprezentantilor partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursurile de formare profesionala cu scoaterea din productie la cererea salariatului, poate fi inclusa in planul de formare profesionala, numai cu aprobarea angajatorului si cu consultarea reprezentantilor partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile lucratoare.

(5) Cursurile de perfectionare profesionala si specializare profesionala se realizeaza de organizatiile profesionale constituite potrivit legii.

Art. 149

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate si patronate, sunt creditate prin continutul lor cu pregatirea si perfectionarea profesionala.

Art. 150

Reprezentantii partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, participa la cererea angajatorului, in calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifica pregatirea si perfectionarea profesionala si manageriala si la concursurile de ocupare a posturilor.

Art. 151

(1) Partea patronala se obliga sa sprijine toti beneficiarii si partenerii contractelor de finantare pe fonduri structurale care ofera cursuri de formare gratuita in recrutarea si participarea salariatilor la cursurile de formare.

(2) In sensul alin.(1), unitatea va acorda concedii de formare profesionala salariatilor, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participare la astfel de concursuri si va asigura spatiul necesar afisarii materialelor informative in acest sens.

(3) Unitatea este responsabila cu identificarea cursurilor de formare profesionala pe fonduri structurale si informarea salariatilor in acest sens.

CAP. 8

Drepturile sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca

Art. 152

- (1) Partile semnatare ale prezentului contract, in calitate de parteneri sociali permanenti, recunosc pentru fiecare dintre ele si pentru membrii de sindicat, libertatea de opinie ce se exprima civilizata, utilizandu-se un limbaj adecvat.**
- (2) Partea patronala, recunoaste dreptul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de munca, de a-si elabora reglementari proprii, de a-si alege liber reprezentantii, de a-si organiza gestiunea si activitatea lor si de a-si formula programe proprii de actiune, in conditiile legii.**
- (3) Este interzisa orice interdictie a partii patronale de natura a limita ori intrerupe exercitarea drepturilor prevazute la alin. (2).**
- (4) Partea patronala se obliga sa adopte o pozitie neutra si impartiala fata de organizatiile sindicale existente si fata de reprezentantii sau membrii acestora.**
- (5) Partea patronala se obliga sa se abtina de la orice forma de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnatar al prezentului contract.**

Art. 153

- (1) Partea patronala se obliga sa intreprinda toate demersurile necesare intaririi protectiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacientilor, apartinatorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, in timpul muncii sau legate de procesul de munca.**
- (2) Partile recunosc ca salariatii nu-si pot desfasura activitatea in parametrii contractuali, daca lucreaza in conditii de amenintari fizice si/sau verbale.**

Art. 154

- (1) Partile se angajeaza sa promoveze un comportament civilizata in cadrul unitatii, cu respectarea demnitatii fiecarui salariat.**
- (2) Partea patronala se obliga sa sanctioneze disciplinar, orice abatere de la normele de comportament civilizata, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.**
- (3) Precizari suplimentare privind normele de comportament, vor face obiectul Regulamentului intern al unitatii.**

Art. 155

(1) Reprezentantii organizatiei sindicale semnatura a prezentului contract colectiv de munca, participa la sedintele consiliului de administratie .

(2) La cererea expresa a reprezentantilor organizatiei sindicale semnatura a prezentului contract colectiv de munca, acestia pot fi asistati de reprezentantii federatiei si confederatiei de care apartin, in sustinerea unor cereri si drepturi la toate nivelurile.

Art. 156

(1) Anuntarea sedintelor consiliului de administratie , precum si a ordinii de zi ale acestora, se face in scris, inainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obliga sa puna la dispozitia reprezentantilor partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, toate documentele necesare sustinerii activitatilor lor.

(3) Hotararile conducerii unitatii, vor fi comunicate in scris, in termen de 48 ore de la data emiterii hotararii, reprezentantilor partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(4) Reprezentantii partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, participa in toate comisiile implicate in activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, in conformitate cu reglementarile legale in vigoare si cu acordurile stabilite in acest sens.

Art. 157

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de munca, sa urmeze cursurile de formare organizate de sindicat, in perioada respectiva: in perioada respectiva, cursantul beneficiaza de toate drepturile aferente locului de munca, pentru o perioada de pana la 15 zile lucratoare pe an, conform prevederilor contractului colectiv de munca.

(2) Activitatea liderilor organizatiei sindicale, semnatura a prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate, este asimilata ca vechime in activitatea manageriala in domeniu.

Art. 158

In vederea stabilirii unor servicii si dotari comune, prin acordul partilor, administratia si reprezentantii organizatiei sindicale semnatura a prezentului contract colectiv de munca, pot stabili cote procentuale de participare la actiunea respectiva.

Art. 159

Angajatorul este obligat sa asigure in incinta unitatii, gratuit, spatiul necesar functionarii sindicatului.

Art. 160

Incasarea cotizatiei se face prin statele de plata ale unitatii, in baza acordului salariatilor, membrii ai organizatiei de sindicat. Retinerea cotizatiei, virarea acesteia in conturile sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de munca si instiintarea privind persoanele carora li s-a efectuat operatiunea, se constituie in sarcina curenta de serviciu.

Art. 161

(1) Angajatorul recunoaste drepturile salariatului membru de sindicat, de a sustine si de a participa neingradit la actiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, in aceasta perioada , obligandu-se sa nu procedeze la angajari temporare in locul celor aflati in greva.

(2) Angajatorul se obliga sa ia masuri disciplinare impotriva celor care incearca sau impiedica exercitarea dreptului de participare a salariatilor la actiuni sindicale, organizate in conditiile legii.

Art. 162

(1) In scopul unei bune colaborari, partile, la orice nivel, se obliga sa raspunda in termen de 30 de zile lucratoare, la toate cererile si adresele inaintate de fiecare dintre parti.

(2) Depasirea termenului prevazut la alin. (1), reprezinta incalcarea contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

(3) Partea patronala si conducerea reprezentantilor membrilor de sindicat, semnatura a prezentului contract colectiv de munca, vor accepta reciproc invitatiile unor membri ai acestora, pentru discutarea unor probleme de interes comun, in vederea rezolvarii acestora.

Art. 163

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor si a reclamatilor ce ii privesc pe acestia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului din unitate, semnatar al prezentului contract colectiv de munca, la cererea celui in cauza.

(2) Cercetarea prevazuta la alin. (1), se poate face si fara prezenta reprezentantului sindicatului, daca sedinta comisiei de cercetare a fost anuntata in scris si cu semnatura de primire, cu cel putin 48 de ore inainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentat la locul si ora stabilite.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat si reprezentat de catre un reprezentant al sindicatului, atat la audiere cat si pe parcursul cercetarii, in cazurile prevazute la alin.(1).

(4) Dupa finalizarea cercetarii, reprezentantul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de munca, are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membri de sindicat, va fi efectuata conform procedurii prevazute in Anexa.

CAP. 9

Dispozitii finale

Art. 164

(1) In baza prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate, se incheie contracte colective individuale de munca.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate, sunt considerate de drept minime si obligatorii.

Art. 165

Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca asigura aplicarea acestuia pentru toti salariatii.

Art. 166

In toate situatiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei si modului de finantare pentru unitati, sectii, compartimente si servicii, externalizari servicii etc., angajatorul care preda este obligat sa transmita, iar angajatorul care preia, este obligat sa garanteze respectarea drepturilor salariale prevazute in prezentul contract.

Art. 167

Prevederile prezentului contract colectiv de munca, se aplica de drept salariatilor reprezentati de organizatia sindicala semnatar a acestui contract si produce efecte pentru toti salariatii, potrivit legii.

Art. 168

Salariatii membri ai organizatiei sindicale, semnatar a prezentului contract colectiv de munca, au dreptul sa poarte la echipamentul de protectie, insemnele specifice sindicatului si Federatiei Sanitas din Romania.

Art. 169

Partile semnatare sunt raspunzatoare de aplicarea si garantarea prevederilor prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate, conform competentelor lor prevazute de legislatia in vigoare.

Art. 170

Aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca incheiat, este obligatorie. Nerespectarea clauzelor, atrage raspunderea, potrivit legii.

Art. 171

Partile vor sustine de comun acord drepturile prevazute in prezentul contract colectiv de munca, pentru care sunt prevazute reglementari legale suplimentare.

Art. 172

Toate documentele semnate de toate partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate, sunt incluse de drept in continutul prezentului contract ca acte aditionale.

Art. 173

Partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractul colectiv de munca.

Art. 174

Prezentul contract colectiv de munca, incheiat in 4 (patru) exemplare, isi produce efectele de la data inregistrarii la Inspectoratul Teritorial de Munca Botosani.

ANEXA Nr. 1

Armonizarea contractului colectiv de munca la nivel de unitate – Spitalul Municipal Dorohoi cu contractele individuale de munca.

- 1. Prevederile contractelor individuale de munca, vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de munca, in termen de 30 de zile de la intrarea in vigoare a acestuia – data inregistrarii acestuia la Inspectoratul Teritorial de Munca Botosani.**
- 2. Incheierea contractului individual de munca, la solicitarea angajatului membru de sindicat, se poate face in prezenta unui reprezentant al organizatiei sindicale din unitate.**

Regulamentul privind organizarea si functionarea Comisiei la nivel de unitate:

- 1. Comisia care monitorizeaza aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate, va fi compusa din 5 reprezentanti ai angajatorului, 5 reprezentanti ai organizatiei sindicale si 5 reprezentanti ai salariatilor nemembri de sindicat, parti semnatare ale prezentului contract. Membrii comisiei sunt desemnati de partile semnatare in termen de 10 zile de la inregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Munca Botosani.**
- 2. Comisia se va intruni la cererea oricaruia dintre membrii sai, in termen de maximum 15 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotarari valabile prin unanimitate, in prezenta a 3/4 din numarul total de membri.**
- 3. Comisia va fi prezidata prin rotatie, de catre un reprezentant al fiecarei parti, ales in sedinta respectiva.**
- 4. Hotararea adoptata potrivit pct.2, are putere obligatorie pentru partile contractante.**
- 5. Secretariatul comisiei, va fi asigurat de patronat.**
- 6. Comisia este imputernicita sa interpreteze prevederile contractului colectiv de munca in aplicare.**

Categoriile de personal, locuri de munca si activitati care beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucreaza in anatomie patologica si in medicina legala, in activitati de prosectura, sali de disectie si morga: 6 ore/zi;
2. Personalul care lucreaza in activitatile de radiologie-imagistica medicala si reontgenterapie, medicina nucleara si radiozotopi, igiena radiatiilor nucleare, terapie cu energii inalte, angiografie si cateterism cardiac, precum si personalul care asigura intretinerea si repararea aparaturii din aceste activitati: 6 ore/zi;
3. Personalul cu pregatire superioara din unitatile si compartimentele de cercetare stiintifica medico-farmaceutica: 7 ore/zi;
4. Medicii si farmacistii din unitatile din sectorul sanitar, inclusiv unitatile si compartimentele de cercetare stiintifica medico-farmaceutica: 7 ore/zi;
5. Personalul sanitar si personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi;
6. Personalul sanitar si personalul sanitar auxiliar care lucreaza in hidrotermoterapie: 7 ore/zi.

B. Alimentatia de protectie se acorda in mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

1. Laboratoarele de analize medicale si de cercetare in toate specialitatile: ½ l lapte/zi/persoana;
2. Laboratoarele de anatomie patologica , morgi, prosecturi, laboratoare de medicina legala, de citologie, de radiologie: ½ l lapte/zi/persoana;
3. Statiile de sterilizare: ½ l apa minerala/zi/persoana;
4. Deratizare, dezinsectie, dezinfectie si alte compartimente similare: ½ l apa minerala/zi/persoana;
5. Personalul de intretinere si reparare instalatii sanitare, vitanjare: ½ l apa minerala/zi/persoana;
6. Lucratori de curatenie, colectare material infectios, rampa de gunoi, deseuri medicale: ½ l apa minerala/zi/persoana;
7. Statie de neutralizare deseuri medicale: ½ l apa minerala /zi/persoana;
8. Statie de clorinare: ½ l apa minerala /zi/persoana;
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: ½ l apa minerala/zi/persoana;
10. Magazie centrala de materiale: ½ l apa minerala/zi/persoana;
11. Centrala termica: 1 l apa minerala/zi/persoana.

Numarul de zile de concediu de odihna suplimentar pe locurile de munca si in functie de conditiile de desfasurare a activitatii conform legislatiei in vigoare

CAPITOLUL 1

Se acorda 3 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la :

- a) - dezinfectie, dezinfectie, deratizare;**
- b) – statii de colectare si neutralizare a deseurilor periculoase;**
- c) – ergoterapie din unitat, sectii si compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrica si neurologie pediatrica;**
- d) – spalarea manuala, calcatul manual al confectiilor si echipamentelor, precum si calcatul cu presa;**
- e) – personalul care lucreaza in centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanenta.**

2. Personalul care ingrijeste si creste animale de laborator, precum si cel care lucreaza cu acestea.

3. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza in cabinete de consultatii de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie si arsi.

4. Personalul sanitar din unitati farmaceutice care au sediul in unitati, sectii, compartimente si cabinete de consultatii de tuberculoza activa si boli infectioase.

5. Muncitorii de intretinere si deservire a utilajelor cu zgomot ce depaseste 90 dB, certificate de autoritatea competenta in domeniu.

6. Personalul care utilizeaza materiale dentare (alte substante preparate cu solventi aromatici).

7. Personalul care lucreaza in bucatariile unitatilor sanitare.

CAPITOLUL 2

Se acorda 4 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza in laboratoare sau compartimente de microproductie.

2. Personalul care lucreaza in:

a) - activitatea de prevenire si combatere a bolilor transmisibile;

b) –ergoterapie (sau structuri de terapie ocupationala) din unitati, sectii si compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.

3. Personalul sanitar care lucreaza in sectii si compartimente, cu paturi, de copii distrofici.

4. Personalul care lucreaza direct la cercetarea si productia serurilor si vaccinurilor.

5. Muncitorii si personalul de administratie din unitati si sectii exterioare, cu paturi, de tuberculoza activa si de boli infectioase.

6. Personalul sanitar din cabinetele de consultatii de tuberculoza si boli infectioase.

7. Personalul care lucreaza in laboratoare sau compartimente de cercetari si analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

8. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza in unitati, sectii si compartimente, cu paturi, de traumatologie si ortopedie.

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

CAPITOLUL 3

Se acorda 5 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la repararea si intretinerea aparaturii de radiologie si roentgenterapie, medicina nucleara, igiena radiatiilor nucleare, terapia cu energii inalte si de fizioterapie.

2. Personalul care efectueaza analize chimice, toxicologice, biologice si biochimice din laboratoare si compartimente de medicina legala.

3. Personalul care lucreaza in centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanenta.

4. Personalul care presteaza activitati in centrale termice pe baza de combustibil solid si lichid.

5. Personalul care lucreaza in activitati de fizio-electromaso-termo-balneo-terapie.

6. Personalul sanitar care lucreaza in statiile centrale de sterilizare.

CAPITOLUL 4

Se acorda 6 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucreaza in sectii si compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.

2. Personalul sanitar care lucreaza pe nave si ambarcatiuni pentru pescuitul maritim si oceanic, sub pavilion romanesc.

3. Personalul care manipuleaza si utilizeaza mercurul la construirea , repararea, si intretinerea, etalonarea si verificarea aparatelor de masura si control cu mercur, precum si a intrerupatoarelor cu mercur.

4. Personalul care confectioneaza, prin suflare, aparatura de laborator din sticla de quart si sticla cu plumb.

5. Personalul care lucreaza in laboratoare nediferentiate de analize medicale.

6. Personalul care lucreaza in spalatorii din unitati sanitare.

7. Personalul sanitar din cabinetele de consultatii de psihiatrie si neuropsihiatrie.

8. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in blocul operator si blocul de nasteri.

CAPITOLUL 5

Se acorda 8 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unitati, sectii si compartimente, cu paturi, de tuberculoza activa si de boli infectioase.

2. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in unitati, sectii si compartimente , cu paturi, de neurochirurgie si arsi.

3. Personalul sanitar din unitati, sectii si compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrica si de recuperare neuropsihomotorie.

4. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in activitatea de anestezie, terapie intensiva, terapie acuta, hemodializa, UPU si CPU.

5. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza pe ambulante si salupe de ambulanta, pentru asigurarea asistentei medicale de urgenta si transport sanitar in teren, precum si operatorii - registratorii de urgenta.

CAPITOLUL 6

Se acorda 9 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care isi desfasoara activitatea in:

- a) unitati nucleare de categoria I de risc radiologic;**
- b) unitati nucleare de categoria a II-a de risc radiologic;**

CAPITOLUL 7

Se acorda 10 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la autopsie, prosecturi, in Sali de disectie si in laboratoare sau compartimente de anatomie patologica si de medicina legala.

2. Personalul din leprozerii.

3. Personalul sanitar care lucreaza in mine de carbuni, de minereuri feroase si neferoase, de substante si minereuri nemetalifere.

4. Personalul sanitar care isi desfasoara activitatea in subteran, la mine de minereuri radioactive.

5. Personalul care isi desfasoara activitatea in :

- a) unitati nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;**
- b) unitati nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic;**

NOTA:

Salariatii care lucreaza la unul din locurile de munca prevazute in prezenta anexa si care au dreptul la mai multe conditii de odihna suplimentare, vor primi un singur concediu de odihna suplimentar si anume pe cel mai mare.

Sporul de vechime in munca

- 1. Clasele de salarizare conform legislatiei in vigoare in baza careia se stabilesc salariile de baza, sporurile si alte drepturi specifice domeniului de activitate in sanatate.**
- 2. Clasele de salarizare corespund nivelului minim al fiecarei functii, la care se adauga 5 gradatii corespunzatoare transele de vechime in munca.**
- 3. Transele de vechime in munca, in functie de care se acorda cele 5 gradatii potrivit alin.(2), respectiv clasele de salarizare, sunt urmatoarele:**
 - gradatia 1 – de la 3 la 5 ani – 3 clase succesive de salarizare suplimentare fata de nivelul minim al fiecarei functii;**
 - gradatia 2 – de la 5 la 10 ani- doua clase succesive de salarizare suplimentare fata de cele detinute pentru gradatia 1;**
 - gradatia 3 – de la 10 la 15 ani- doua clase succesive de salarizare suplimentare fata de cele detinute pentru gradatia 2;**
 - gradatia 4 – de la 15 la 20 de ani – o clasa succesiva de salarizare suplimentara fata de cele detinute pentru gradatia 3;**
 - gradatia 5 – peste 20 de ani – o clasa succesiva de salarizare suplimentara fata de cele detinute pentru gradatia 4;**
- 4. Gradatia corespunzatoare transei de vechime in munca se plateste cu incepere de la data de intai a lunii urmatoare celei in care s-a implinit vechimea in munca, prevazuta la trasa respectiva, prin acordarea claselor de salarizare prevazute la alin. (3).**
- 5. Pentru acordarea gradatiei corespunzatoare transei de vechime in munca, angajatorul va lua in considerare integral si perioadele lucrate anterior in alte domenii de activitate decat cele bugetare.**

ECHIPAMENTE DE PROTECTIE

Echipamentele de protectie se acorda conform legislatiei in vigoare si cu incadrarea in bugetul de venituri si cheltuieli, functie de specificul locului de munca:

- halate -2/an
- bluze – 2/an
- pantaloni-2/an
- fuste – 2/an;
- halat de molton – sistem pavilionar- 1/5 ani;
- halate doc – 2/an;
- salopete doc – 2/an;
- pelerine de ploaie muncitori - 1/an;
- cizme electroizolante – 1/an;
- manusi electroizolante – 1/an;
- bonete – 1/an;
- manusi diverse si masti – dupa necesitati;
- sorturi de cauciuc– dupa necesitati;
- cizme de cauciuc – dupa necesitati;
- casca de protectie – dupa necesitati;
- ochelari de protectie – dupa necesitati;
- centura de siguranta – dupa necesitati,

Materiale igienico-sanitare:

a) se acorda intregului personal:

- sapun – 1/luna de persoana;
- hartie igienica – 1/luna/persoana;
- prosop hartie-1/luna/persoana;
- perii de unghii – 1/an/persoana;

HARTUIREA SEXUALA

1. Hartuirea sexuala, reprezinta orice forma de comportament nedorit, constand in contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice alta conduita cu conotatii sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica si psihica a persoanelor la locul de munca.
2. a) Angajatorul nu va permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si va face public ca incurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala, indiferent cine este ofensatorul;
- b) Angajatorul va informa toti salariatii de regulile de conduita ce trebuie respectate si de sanctiunile aplicabile, in cazul incalcarii acestora;
- c) Angajatorul va include hartuirea sexuala pe agenda sesiunii de instruire a personalului;
3. Angajatorul, impreuna cu reprezentantii sindicatelor si reprezentantii salariatilor nemembri de sindicat, va oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de hartuire sexuala, va conduce investigatia in mod strict confidential si, in cazul confirmarii actului de hartuire sexuala, va propune masuri disciplinare corespunzatoare. Acestea pot merge de la avertisment pana la transferul hartuitorului.
4. Persoana care se considera hartuita sexual, va raporta incidentul printr-o plangere in scris, care va contine relatarea detaliata a incidentului reclamat.
5. Comisia va comunica reclamantului, in termen de 2 saptamani, daca sesizarea este intemeiata si daca va fi insotita de cercetari.
6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atentie, iar la terminarea investigatiei vor comunica partilor implicate rezultatul anchetei si ceea ce intentioneaza sa faca, intr-un termen ce nu va depasi 8 saptamani de la depunerea plangerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viata al reclamantului.
7. Daca se stabileste ca a avut loc un act de hartuire sexuala, hartuitorului I se vor aplica sanctiuni disciplinare corespunzatoare, in termen de 2 saptamani de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferata impotriva vointei sale. Masurile vor fi comunicate in scris reclamantului si reclamatului.
8. Daca se stabileste ca nu a avut loc hartuirea sexuala, se va comunica reclamantului care, daca doreste, se poate adresa politiei.
9. Daca actul de hartuire sexuala la locul de munca vine din partea unei persoane care nu este angajata in unitatea respectiva, victima se va adresa sefului ierarhic.
10. Dosarele cu plangerile de hartuire sexuala, vor fi pastrate confidential cel putin 3 ani de la data rezolvarii lor.
11. Orice fel de represalii, in urma unei plangeri de hartuire sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate discriminatoroare si vor fi sanctionate conform legii in vigoare.
12. In cazul in care ancheta stabileste ca reclamantul a adus acuzaatii false, cu rea-credinta, acesta va raspunde potrivit legii.
13. Comisia va informa conducerea annual despre numarul de sesizari primite, despre natura acestora si despre avizul dat.

PROCEDURA CERCETARII DISCIPLINARE PREALABILE

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoare:

1. Odata cu luarea la cunostinta de catre angajator de savarsirea unei fapte ce ar putea fi considerata abatere disciplinara, acesta emite decizia de cercetare disciplinara.
2. Decizia de cercetare disciplinara prealabila trebuie sa descrie actiunea si inactiunea cercetata, data producerii acesteia, prevederile avute in vedere ca fiind incalcate, cine a facut sesizarea, data si ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinara prealabila.
Audierea trebuie consemnata in scris sub sanctiunea nulitatii.
3. Decizia de cercetare disciplinara prealabila impreuna cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunica celui cercetat cu semnatura de primire. In cazul in care salariatul refuza primirea, aceasta va fi trimisa prin scrisoare recomandata la domiciliul sau resedinta acestuia.
4. La prima audiere, sunt convocati toti salariatii care erau prezenti sau ar fi trebuit sa fie prezenti in locul si la data la care a avut loc fapta.
5. Dupa prima audiere, comisia de cercetare prealabila comunica concluziile celor audiati.
6. Daca se considera ca exista o abatere disciplinara, comisia de cercetare disciplinara prealabila comunica celui acuzat, acuzatia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzatiei si i se acorda un termen de doua zile lucratoare pentru a-si formula, intr-o nota explicativa, apararea in scris si pentru a prezenta noi probe in apararea sa, inclusiv martori.
7. Dupa primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinara prealabila da curs apararilor salariatului, formulate in scris sau exprimate oral in fata comisiei.
8. Dupa cercetarea apararilor salariatului, comisia disciplinara propune sau nu sanctiune disciplinara.
9. Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, fara un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara realizarea cercetarii disciplinare prealabile.
10. In cursul cercetarii disciplinare prealabile, salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este sau de un reprezentant al salariatilor nemembri de sindicat in cazul in care nu este membru de sindicat.
11. Sanctiunile disciplinare se aplica potrivit legii.
12. Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare, printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la savarsirea faptei.
13. Decizia de sanctionare se comunica personal salariatului in cel mult 5 zile de la data emiterii ei si produce efecte de la data comunicarii.
14. Decizia de sanctionare poate fi contestata de catre salariat la instantele de judecata competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

SPITALUL MUNICIPAL DOROHOI

Patronat, prin:

**Manager
Dr. Gherasim Stelian**

**Director Financiar Contabil
Ec. Honceriu Mihaela**

**Sef Serviciu RUNOS,
Ec. Merauti Corina**

Federatia SANITAS, prin:

**Presedinte Sindicat SANITAS Dorohoi
As. Barbacaru Daniela**

Reprezentantul salariatilor nemembri de sindicat a Spitalului Municipal Dorohoi

Nichifiriuc Adriana