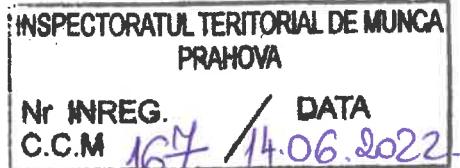


**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNITATII
„SANATORIUL BALNEOCLIMATERIC DE COPII”,
NR. 1701 / 09.06.2022**

VALABIL PENTRU O PERIOADĂ DE DOI ANI

Înregistrat la **INSPECTORATUL TERRITORIAL DE MUNCA PRAHOVA**
sub nr. _____ din _____



În temeiul Legii nr. 62/2011, între:

1. **Sanatoriul Balneoclimateric de Copii.** cu sediul în Busteni str Fantanii nr 3 în calitate **ANGAJATOR**, reprezentat prin ec. Loghin Ioana Julieta și
2. **Salariații** Legii nr. 62/2011, privind contractul colectiv de muncă, reprezentati de:
 - **Sindicatul Judetean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania,** prin imputernicit Mitru Paula;
 - **Salariatii Sanatoriului Balneoclimateric de Copii Busteni,** altii decat membrii Sindicatului Sanitas al Sanatoriului Balneoclimateric de Copii Busteni, prin reprezentant Iftodi Diana,

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

CAP. 1 Dispoziții generale

ART. 1

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.

(3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.

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

- **Sanatoriul Balneoclimateric de Copii.** cu sediul în Busteni str Fantanii nr 3 în calitate **ANGAJATOR**, reprezentat prin ec. Enoae Cornel Cosmin.

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

ART. 2

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în **Sanatoriul Balneoclimateric de Copii**.

ART. 3



Reprezentant salariat

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

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

- măsurile de sănătate și securitate în muncă;

- timpul de muncă și timpul de odihnă;

- alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;

- formarea și perfecționarea profesională;

- drepturile organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

- obligațiile salariaților

- stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

ART. 4

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

(2) Cererea se comunică în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul **Sanatoriul Balneoclimateric de Copii**, care va transmite cererea către ceilalți semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(6) În situația în care partile negociază modificări ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate și ajung la un consens, aceste modificări se vor stipula în cadrul unor acte aditionale la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, care se vor încheia în forma scrisă și se vor înregistra prin grija partilor la Inspectoratul Teritorial de Munca Prahova, producându-si efectele de la data înregistrării lor la I.T.M. Prahova.

ART. 6

Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă, la nivel de unitate, au loc în condițiile legii.

ART. 7

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

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

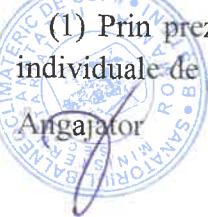
ART. 8

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

ART. 9

(1) Prin prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate precum și contractele individuale de muncă nu vor fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și

Angajator



Sindicat Sanitos



Reprezentant salariat



în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal pe anii 2022 – 2024.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, sunt minime și obligatorii pentru angajatori.

ART. 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricărora altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

ART. 11

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

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 2 la prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Angajatorul, Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și reprezentantul salariaților care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc, în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat, în cadrul comisiilor paritare, constituite la toate nivelurile.

ART. 12

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

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

ART. 13

(1) Reprezentanții angajatorului, cei ai organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania precum și cel al salariaților, care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate, modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizat Ministerul Sănătății în vederea soluționării.

ART. 14

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

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract și se vor aplica salariaților.

ART. 15

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

ART. 16

Angajator



Reprezentant salariat

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de doi ani de zile, cu începere de la data înregistrării acestuia la I.T.M. Prahova.

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

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acordurile/înțelegările încheiate la toate nivelurile, cererea de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate urmând a se face în conformitate cu prevederile art. 4 din acest contract.

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

(5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător, în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.

Orice clauză, care presupune acordarea de drepturi bănești, va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării sistemului sanitar.

CAP. 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 17

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, încheiate conform legii și prevederilor prezentului contract.

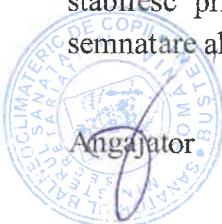
(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024, și se aprobă prin ordin al Ministrului Sănătății.

ART. 18

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu, care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor, decurgând din contractul colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor, va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută în **anexa 5**.

(3) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.



Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat



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

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

ART. 19

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La încheierea și modificarea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de reprezentantul Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania sau de reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza prezentului contract colectiv de muncă, și va fi actualizat anual, dacă este cazul.

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

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

(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de sănătate, în condițiile legii.

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

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

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

Angajator



Sindicat Sanitas



Reprezentant salariat

- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă, după caz ;
- o) regulamentul intern aplicabil.

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(12) Orice modificare, a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (9), în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din prezentul contract colectiv de muncă, aplicabil la nivel de unitate.

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

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

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.

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

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

(17) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator, persoanei care solicită angajarea, cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(18) Angajatorul poate cere informații, în legătură cu persoana care solicită angajarea, de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.

(19) Atât în contractul individual de muncă cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut.

ART. 20

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

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

ART. 21

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

Angajator



Sindicat Sănătu

Reprezentant salariat



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

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

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

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

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

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

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

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

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

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

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

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă, în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă, a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă, pentru același post, este interzisă, într-un interval de maxim 12 luni.

ART. 22

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

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

ART. 23

Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

(1) În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial, se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul poate sa fie asistat, la cerere, de liderul Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania sau de reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Posturile vacante si temporar vacante, aferente functiilor de specialitate medico-sanitara, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul de funcții și de către salariații unității, numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații, programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

ART. 24

Cetătenii străini și apatizii pot fi angajați potrivit legii, prin contract individual de muncă, cu consultarea scrisă a sindicatul din unitate, afiliat la Organizația Sindicală Sanitas din Romania și a reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 25

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut, din inițiativa celui care angajează, în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentantului Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania sau, după caz, al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților. Acordul scris va fi transmis in termen de maxim 5 zile lucratoare.

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

(3) În situația în care, din motive justificate, nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 132 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 26

(1) Contractul individual de muncă, încheiat între angajator și salariat, va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în legislatia muncii in vigoare .

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial, pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru, va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru.

II. Executarea contractului individual de muncă.

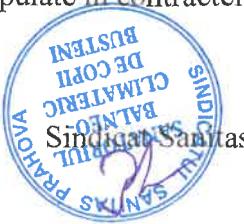
ART. 27

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

ART. 28



Angajator



Sindicat Sanitas

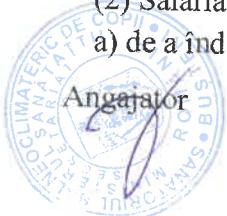
Reprezentant salariat

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

ART. 29

- (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) la salarizare pentru munca depusă;
 - b) la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
 - d) la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) la demnitate în muncă;
 - f) la securitate și sănătate în muncă;
 - g) la acces la formarea profesională;
 - h) la informare și consultare;
 - i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
 - j) la protecție, în caz de concediere;
 - k) la negociere colectivă și individuală;
 - l) de a participa la acțiuni colective;
 - m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
 - p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altor persoane în afara celor care le sunt superior ierarhici;
 - q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale și în absenta acestuia, persoanelor care le sunt superiori ierarhici, în ordinea ierarhiei;
 - r) să refuze orice alte sarcini de serviciu, care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii sau competențelor profesionale;
 - s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct sau a sefilor ierarhici superior;
 - t) să solicite asistență organizației sindicale, în cazul suspiciunii de sanctiune, datorită exercitării drepturilor sale;
 - u) să solicite asistență organizației sindicale, în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare ;
 - v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale ;
 - w) dreptul de a sesiza cu bună credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrații, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii ;
 - x) alte drepturi, prevăzute de lege.
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

Angajator



Sindicat Sanitas



Reprezentant salariat

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

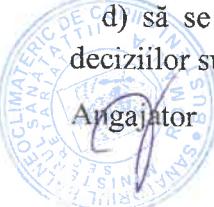
ART. 30

- (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și reglementului intern; conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în **anexa 6** la prezentul contract ;
- f) să exerce controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, prin imputernicit;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sanatate pentru constituirea asociației patronale reprezentative;
- h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, prin imputernicit și a reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

Angajator



Sindicat Sanitas



Reprezentant salariat

- e) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- f) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- g) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- i) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- j) să se consulte cu organizația sindicală - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, cu reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, și cu organizația profesională corespunzătoare, în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului.
- k) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania;
- l) să efectueze auditul timpului de muncă, pentru fiecare loc de muncă.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 31

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 32

- a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania sau, după caz, reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a vreunui salariat care face parte din sindicat, sau după caz, care nu face parte din acest sindicat.
- b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
- c) în situația în care un salariat, membru de sindicat/sau nemembru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita, după caz, sprijinul organizației sindicale din care face parte sau al reprezententului salariaților, pentru a-l susține în fața angajatorului;
- d) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului, la care s-a dispus detașarea, contravaloarea cheltuielilor de transport și cazare, în condițiile legii;
- e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

Angajator



Sindicat Sanitas



Reprezentant salariat



f) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita, în contul sindicatului din care provine salariatul, toate datoriiile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului al căruia membru este, cu dovada acordului angajatului.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unității, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentantului organizației sindicale Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și a reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) În cazul reorganizării sau desființării angajatorului, respectiv a unității sanitare publice – cu personalitate juridică Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Bușteni, în care se desfășoară activitate sanitară, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

ART. 33

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

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 34

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

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă, din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 35

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, pentru formare profesională, sau prin acordul părților, angajatorul va informa reprezentantul organizației sindicale Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, din care face parte salariatul sau, după caz, reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă, după expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa reprezentantul organizației sindicale Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, din care face parte salariatul sau după caz, reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

Angajator



Sindicat Sanitas



Reprezentant salariat



ART. 36

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentantului organizației sindicale Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, din care face parte salariatul sau după caz, reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

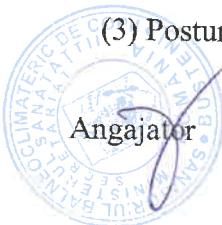
(2) În cazul în care salariatul, membru de sindicat, se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul, are obligația de a informa, la cererea scrisă a salariatului, reprezentantul organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, de stadiul cercetărilor, precum și concluziile comisiei de disciplină, anterior emiterii deciziei.

ART. 37

- (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:
- a) concediu de maternitate;
 - b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
 - c) carantină;
 - d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autoritați executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
 - e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
 - f) forță majoră;
 - g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
 - h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept ;
 - i) în alte cazuri expres prevăzute de lege ;
- (2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs.

ART. 38

- (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:
- a) concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
 - b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
 - c) concediu paternal;
 - d) concediu pentru formare profesională;
 - e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
 - f) participarea la grevă ;
 - g) concediu de acomodare.
- (2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația a 2 (două) absențe nemotivate ale salariatului.
- (3) Posturile temporar vacante, conform alin. (1) pot fi scoase la concurs.



Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

(4) Salariații unității bugetare – Sanatoriul Balneoclimatic de Copii Bușteni au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare, anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale :

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs serial sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs serial sau fără frecvență ;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat ;
- c) prezentare la concurs, în vederea ocupării unui post în altă unitate.

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

(6) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 39

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

- a) în cazul în care angajatorul a formulat plangere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecata pentru fapte penale incompatibile cu funcția detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoaresti;
- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă ;
- d) pe durata detașării ;
- e) pe durata suspendării, de către autoritățile competente, a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
- f) pe durata suspendării temporare a activitatii si/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta potrivit art. 93 alin. (1) din Constitutia Romaniei, republicata..

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celealte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului, cu excepția cazului în care legea prevede altfel;

(3) Posturile vacante astfel, vor putea fi scoase la concurs.

ART. 40

(1) Pe durată reducerii și/sau întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază drepturile prevăzute în legislația în vigoare.

Angajator

Sindicat Sanitar
SANTAS PRAHOV
SANTAS CLINIC
SANTAS CLINIC
SANTAS CLINIC
SANTAS CLINIC

Reprezentant salariat

(2) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

(3) În cazul suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată, salariații afectați de activitatea redusa sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de drepturile prevăzute de legislația în vigoare, pe toata durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

ART. 41

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul conchediilor fără plată și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maxim 12 luni, cu avizul consultativ al organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și/sau, după caz, al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limită prevăzută la alin. (1), în următoarele situații :

- a) îngrijirea copilului bolnav, în vîrstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical ; de acest drept beneficiază atât mama salariață, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată ;
- b) tratament medical efectuat în străinătate, pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însorirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate – în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

ART. 42.

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

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART. 43

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 44

Contractul individual de muncă încetează de drept conform prevederilor legale în vigoare.

ART. 45

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

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

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

Angajator

Sindicat Sanitas

Reprezentant salariați

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

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

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

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

ART. 46

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

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

ART. 47

Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

ART. 48

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura disponerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul luarii masurilor legale ce se impun.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania.

ART. 49

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desființării angajatorului, în condițiile legii sau, în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetitive, săvârșite de acel salariat.

ART. 50

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata condeiului pentru carantină;

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

d) pe durata condeiului de maternitate;



- e) pe durata condeiului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- f) pe durata condeiului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care condeierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetitive, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării condeiului de odihnă;
- i) pe perioada condeiului fără plată, acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 51

Angajatorul poate dispune condeierea, pentru motive care țin de persoana salariatului, în următoarele situații :

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetitive de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinară.
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
- d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.
- e) în alte situații prevazute de lege

ART. 52

(1) Condeierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetitive de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, **anexa 6** la prezentul contract. În situația în care semnatarii Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024, vor negocia, în termen de 6 luni de la înregistrarea acestuia, o alta procedură de cercetare disciplinară, aceasta urmând să fie introdusă în cadrul său prin act adițional, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, vor avea posibilitatea să negocieze clauze noi, urmând a le introduce în cadrul acestuia, printr-un act adițional, în funcție de mențiunile care vor fi aduse pe acestă temă.

(3) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul condeierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional.

(4) Procedura de evaluare a salariatul, ce nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat, este următoarea :



Angajator



Sindacat Sanitar

Reprezentant salariat

periodice, conform criteriilor de evaluare stabilite prin regulamentul intern; realizarea sarcinilor trasate prin decizii, note interne, minute precum si a celor trasate prin bugetul de venituri si cheltuieli.

(5) Cazuri de necorespondere profesională :

- a) Necompetența – ea presupune că salariatul fie nu execută deloc obligațiile de serviciu sau o parte din acestea, fie nu le execută la standardele la care angajatorul se asteapta să o facă.
- b) Nivel profesional scăzut – acest caz de necorespondere profesională vizează situațiile în care salariatul a fost, pentru o perioadă de timp, corespunzator profesional, dar nu poate sau nu dorește să-și îmbunătățească nivelul profesional, pe măsura așteptărilor angajatorului, a ritmului celorlalți salariați, ori a dinamicii întregii societăți.
- c) Neglijența – în cazul necorespunzării profesionale, manifestate prin neglijență față de indisciplină, este mai dificil de făcut delimitarea între necompetență profesională și abatere disciplinară, întrucât un act de neglijență poate fi adesea privit și ca abatere disciplinară. Pentru a opera aceasta delimitare va trebui avute în vedere mai multe criterii :
 - gradul de responsabilitate pe care îl presupune postul ocupat ;
 - existența culpei salariatului ;
 - urmările actului de neglijență ;
 - impactul faptei asupra celorlalți salariați, relațiile din cadrul colectivității ;
 - atitudinea față de îndrumările primite.

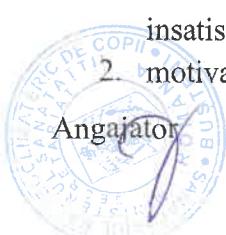
(6) Etapele procedurii de concediere, pentru necorespondere profesională și documentația anexată la dosar sunt următoarele:

- instituirea unei comisii de examinare ;
- convocarea angajatului la întrunirea comisiei de examinare ;
- procesul- verbal al ședinței comisiei de examinare, semnat de salariat ;
- hotărârea comisiei de examinare ;
- contestația hotărârii comisiei de examinare ;
- fișa postului ;
- fișa de evaluare periodică sau/și anuală, calificativele;
- avertismentele privind necoresponderea profesională și alte notificări prealabile ale insatisfacției angajatorului față de prestația salariatului ;
- lista locurilor vacante din unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de munca stabilită de medicul de medicină a muncii;
- copie după notificarea făcută salariatului, cu privire la locurile de munca disponibile, în unitate, cuprinzând și termenul în care acesta își va putea exprima opțiunea privind ocuparea sau nu a unui alt loc de muncă ;
- răspunsul în scris al salariatului, în caz de refuz al altui loc de muncă în cadrul unității ;
- copie după notificarea făcută Agenției Teritoriale pentru ocuparea forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului.

(7) Decizia de concediere, pentru necorespondere profesională, se va emite în scris și va cuprinde :

1. motivele necorespunzării profesionale, descrierea împrejurărilor care au condus la insatisfacția angajatorului, precum și rezultatul evaluării salariatului ;
2. motivarea în drept, cauzelor de concediere, pentru concediere ;

Angajator



Sindicat Sanitas



Reprezentant salariat



3. durata termenului de preaviz acordat ;
4. precizarea instanței competente să judece o eventuală contestare a concedierii și termenul în care această contestație trebuie dispusă; termenul de contestare este de 30 zile calendaristice de la data comunicarii deciziei de concediere, iar instanța competentă este cea de la domiciliul reclamantului, daca legea nu prevede altfel,

ART. 53

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 50 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacitatei de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul, în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART. 54

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

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

ART. 55

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

ART. 56

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

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

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, și al salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul reprezentantului organizației sindicale și al reprezentantului salariaților.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac

Angajator



Sindicat Sanitas



Reprezentant salariat



parte din acest sindicat, planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

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

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

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizației sindicale și reprezentantului salariaților, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane, ce urmează a fi concediate, Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri, la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni, de la data închiderii, sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni, de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă, pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

ART. 57

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

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

ART. 58

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

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

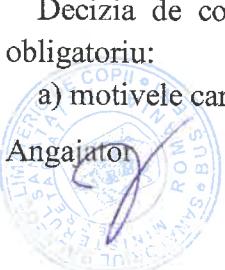
(3) În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire, pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulat.

ART. 59

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

- a) motivele care determină concedierea;

Angajator



Reprezentant salariat

- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 132 al prezentului contract ;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile prevăzute de Codul muncii.

ART. 60

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

ART. 61

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

ART. 62

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

ART. 63

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va decide dacă se dispune anularea ei.

(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va putea repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

ART. 64

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

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

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

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

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

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

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

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

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

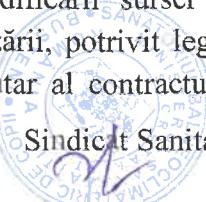
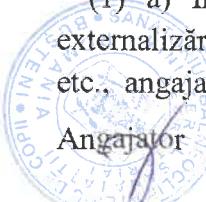
ART. 65

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul, semnatar al contractului individual de muncă, va prevedea în actele de

Angajator

Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat



predare-primire, ca angajatorul care preia să asigure continuitatea contractului individual de muncă al personalului preluat, după caz.

b) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale din unitatea sanitară este necesar avizul consultativ al Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(3) Drepturile salariale ale personalului preluat și celelalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului și se acordă cel puțin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unitățile sanitare publice.

CAP. 3 Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ART. 66

(1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.

(2) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(3) Prevederile legale de sănătate și Securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minim obligatorii.

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

ART. 67

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.

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

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

b) măsurile luate de către angajator, pentru ameliorarea condițiilor de muncă, se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă;

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

ART. 68

Angajator



Reprezentant salariat

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

ART. 69

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

ART. 70

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

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

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

ART. 71

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu reprezentantul Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 72

Angajatorul poate asigura pentru salariați, pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

ART. 73

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

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu reprezentantul Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania precum și cu reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

Angajator



Reprezentant salariat

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

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

(5) Timpul alocat instruirii salariaților, în domeniul protecției muncii, este considerat timp de muncă.

ART. 74

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

ART. 75

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

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

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

ART. 76

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

(2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități disperse teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.

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

ART. 77

Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

ART. 78

Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 79

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția angajatorului și institutiilor abilitate, după caz.

ART. 80



Reprezentant salariat

(1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi discutate..

(2) La nivel de unitate, normativul de personal, între limita minimă și maximă prevăzută prin OMS, se stabilește de angajator cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al unității sanitare - Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Bușteni.

(3) La cererea motivată a unității sanitare, cu consultarea Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, se poate suplimenta numărul de personal peste normativ, cu aprobarea ordonatorului principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al unității sanitare publice.

ART. 81

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

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

ART. 82

(1) În cazul apariției unor divergențe, legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocasionate de expertiză vor fi suportate de angajator, pentru prima solicitare a sindicatului.

(2) Cheltuielile ocasionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator, din sumele colectate prin contribuția salariaților, care nu sunt membri de sindicat, sau din bugetul propriu.

ART. 83

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din Regulamentul cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă, aprobat prin H.G. nr. 153/2018, având la bază butonile de determinare sau, după caz, expertizare, emise de autoritățile abilitate în acest sens.

(2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea unității sanitare, de comun acord cu sindicatul reprezentativ, respectiv Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, și cu reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

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

ART. 84

(1) Concediile de odihnă se acordă potrivit prevederilor **anexei nr. 4** la prezentul contract.

ART. 85

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

Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat



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

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

(4) La nivelul unității se pot asigura gratuit și alte prestații medico-sanitare, pentru salariații acesteia, respectiv vaccinarea antigripală.

ART. 86

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

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

ART. 87

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

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

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

ART. 88

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

ART. 89

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

ART. 90

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

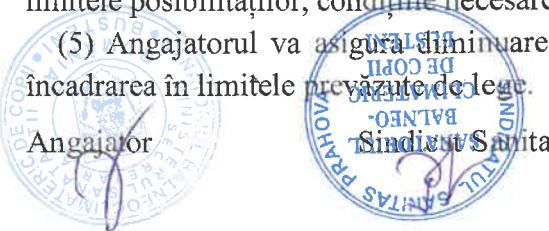
(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

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

(4) La cererea Sindicatului Judetean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, și/sau al reprezentanților salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul va asigura, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

ART. 91

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

(1) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie, ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.

ART. 92

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților Sindicatului Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

CAP. 4 Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 93

(1) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariailor, conform legislației în vigoare.

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

(5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă, până la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă, plata salariului se va efectua prin virament bancar.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege.

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

(8) Încălcarea drepturilor salariaților, membri ai sindicatului semnatari al prezentului contract colectiv de muncă, privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților, atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ART. 94

Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice (printre care se numără și Sanatoriul Balneoclimatic de Copii Bușteni) sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai organizațiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

ART. 95

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casă de Asigurări de Sănătate și a Municipiului București, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

Angajator



Sindicat Sanitas



Reprezentant salariat



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

ART. 96

(1) Sporurile pentru condiții de muncă ale personalului din sectorul sanitar se stabilesc cu consultarea Federatiei Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, se adoptă prin hotărâre de Guvern și fac parte de drept din prezentul contract.

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

ART. 97

(1) Alte drepturi de personal:

a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;

b) plata cheltuielilor de transport, în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, pentru funcțiile stabilite, potrivit legii.

(c) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare ;

(d) tariful orar și a sporurilor aferente orelor de gardă, în afara normei de bază și a programului normal de lucru, aferent contractului individual de bază ;

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de accordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul consultativ al reprezentanților Sindicatului Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 98

(1) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară, garantate în plată, și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobată în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea Sindicatului Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, precum și cu consultarea reprezentanților salariaților, pentru salariații care nu sunt membri ai acestui sindicat.

ART. 99

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

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare, ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă, se stabilesc, în limitele legii, cu consultarea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.

ART. 100

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

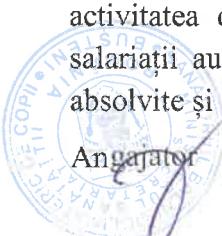
(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

ART. 101

În caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate.

ART. 102

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



Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

CAP. 5 Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 103

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale.

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, prezentului contract colectiv de muncă aplicabil și ale legislației în vigoare.

ART. 104

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de regulă, 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) Prin excepție de la precederile alin. (1), pentru unele dintre categorii de personal, prevăzute în legislația aplicabilă și/sau în prezentul contract colectiv de muncă, durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul Sindicatului Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 105

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

ART. 106

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 103, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul Sindicatului Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, precum și al reprezentantului salariaților, pentru cei care nu fac parte din acest sindicat, potrivit legii, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

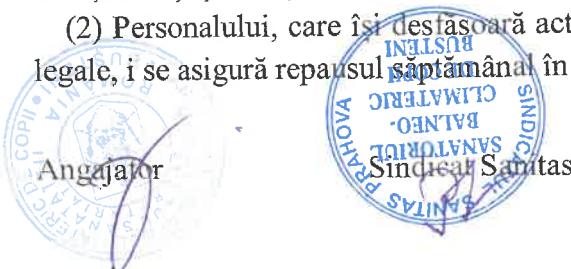
(5) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculează în mod proporțional.

ART. 107

(1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în cadrul unității sanatoriale, și care are activitate de 5 zile pe săptămână (personalul TESA, muncitorii de întreținere și șoferul), beneficiază de repaus săptămânal sămbătă și duminică.

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

Angajator



Reprezentant salariat



(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților Sindicatului Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, precum și al reprezentanților salariaților, pentru cei care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celealte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de până la 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea cadru nr. 153/2017.

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

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

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

(8) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repaosuri săptămânale în zilele de sămbătă și duminică, cumulate.

ART. 108

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru, în cadrul săptămânii de lucru, va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților Sindicatului Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, precum și al reprezentanților salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 109

(1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților.

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

ART. 110

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

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 103 și 105.

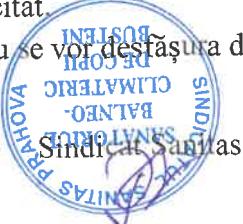
ART. 111

(1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă, prestate de fiecare salariat, prin pontajul lunar, cât și de a supune controlului inspecției muncii această evidență, ori de câte ori este solicitată.

(2) Ședințele de lucru se vor desfășura de regula în timpul programului.

ART. 112

Angajator



Reprezentant salariat



(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, aferente unui contract cu timp integral, este considerată muncă suplimentară.

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

(3) Numărul maxim de ore de muncă suplimentară, pe parcursul unei luni, este de 32 de ore.

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

(5) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.

(6) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, sporurile se acordă conform legislației în vigoare.

(7) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al Sindicatului Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania sau al reprezentanților salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 113

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite, în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

ART. 114

(1) În domeniile de activitate, unde sarcinile ce revin unor posturi, ai căror titulari lipsesc temporar din unitate, nu pot fi amâname și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora, se vor putea folosi alți salariați din unitate, care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

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

ART. 115

(1) La nivelul unității sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal, specific fiecărui loc de muncă, fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentanților Sindicatului Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al reprezentanților salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

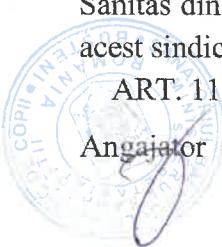
(2) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității.

(3) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.

(4) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către angajator cu consultarea reprezentantului Sindicatului Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 116

Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

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

ART. 117

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

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

ART. 118

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

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române ;
- c) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- d) prima și a doua zi de Paști;
- e) 1 mai;
- f) 1 iunie – ziua copilului ;
- g) prima și a doua zi de Rusalii;
- h) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- i) 30 noiembrie – Sf. Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- j) 1 decembrie;
- k) prima și a doua zi de Crăciun;
- l) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

m) ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.

ART. 119

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

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților, care lucrează în ture, se va aplica stabilirea numarului de ture necesare pentru plata sporului de ture, precum și categoriile de salariaților care vor lucra în ture, care va fi negociată de partenerii sociali semnatari ai colectiv de muncă la nivel de sector bugetar, urmând să fie introdusă în cadrul lui prin act adițional. În funcție de mențiunile care vor fi aduse pe acestă temă, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, vor avea posibilitatea să negocieze clauze noi, urmând a le introduce în cadrul acestuia, printr-un act adițional.

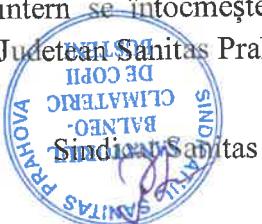
ART. 120

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă - **anexa nr. 3**.

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

ART. 121

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al



Reprezentant salariat

reprezentanților salariaților, pentru salariați care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la acesta.

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

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

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

ART. 122

(1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 – 06.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

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

ART. 123

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

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

(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit, pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat. Dacă modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali semnatari ai contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 – 2024, în funcție de mențiunile care vor fi aduse pe acestă temă, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, vor avea posibilitatea să negocieze caluze noi, urmând a le introduce în cadrul acestuia, printr-un act adițional.

ART. 124

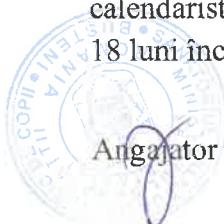
(1) Durata minimă a condeiului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a condeiului de odihnă anual, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă, va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

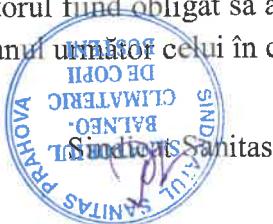
(2.1.) La stabilirea duratei condeiului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente condeiului de maternitate, condeiului de risc maternal și condeiului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

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

(2.3.) Salariatul are dreptul la condeiu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde condeiu de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în condeiu medical.



Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

(3) Durata efectivă a condeiului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

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

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

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

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

e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 28 de zile lucrătoare;

f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) Condeiile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

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

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

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul consultativ al organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și/sau după caz al reprezentanților salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, condeiul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

ART. 125

(1) Condeiul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, condeiul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde condeiul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la condeiul de odihnă anual.

(2) Decalarea condeiului de odihnă, în altă perioadă decât în cea programată, se face cu aprobarea angajatorului și avizul consultativ al organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și/sau după caz al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 3 zile lucrătoare.

(3) Compensarea în bani, a condeiului de odihnă neefectuat, este permisă numai în cazul închetării contractului individual de muncă.

ART. 126

(1) Pentru perioada condeiului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de condeiu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent, cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.



Reprezentant salariat

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1), din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

ART. 127

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

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

ART. 128

Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță, se acordă potrivit legislației în vigoare.

ART. 129

(1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite :

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) concediul paternal 5 zile sau 15 zile, după caz, conform legii ;
- d) căsătoria unui copil - 3 zile;
- e) decesul soțului/sotiei, copilului, parintilor - 5 zile;
- f) decesul socrilor, rudenilor de gradul II inclusiv – 2 zile
- g) la fiecare 5 ani de vechime în unitate se adaugă 1 zi la concediul de odihna

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

(3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă, neplătită, în condițiile prevăzute de lege, pentru îngrijirea sănătății copilului.

CAP. 6 Protecția socială a salariaților membri ai organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 130

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

(2) În funcție de cheltuielile de personal, prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli, unitatea sanitată poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 131

În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul consultativ al reprezentanților Organizației

Angajator



Reprezentant salariat

Sindicale - Sindicatul Judetean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al reprezentanților salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatar ai prezentului contract colectiv de muncă, cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

ART. 132

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

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul, cu excepția contractelor pentru garzile suplimentare;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare, pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vîrstă de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;

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

- a) dacă măsura afectează doi soți, care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic, după caz;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

ART. 133

(1) Unitatea, care își reia sau își extinde activitatea, într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă, al categoriilor de salariați menționate în art. 132, are obligația să anunțe în scris despre aceasta Organizația Sindicală - Sindicatul Judetean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, și să facă publică măsura prin postare pe site-ul unitatii , salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și Sindicatul Judetean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizației sindicale - Sindicatul Judetean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, are dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

ART. 134

Angajator



Reprezentant salariat

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

ART. 135

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces, conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.

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

ART. 136

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

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

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale, survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă Prahova și Direcției de Sănătate Publică Județeană Prahova, apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite, după caz, în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă Prahova, după consultarea Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplique sancțiunile prevăzute de lege.

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

ART. 137

Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sectorul sanitar și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 138

(1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania.

Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

(2) Comisiile mixte își desfășoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecție ce respectă principiile și procedura egalității de șanse.

ART. 139

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană, în conformitate cu prevederile legii 153/2017.

ART. 140

(1) Contravaloarea deplasării salariaților, cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată de angajator conform prevederilor legale.

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

ART. 141

(1) După efectuarea condeiului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, salariata membră de sindicat, poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul căt aceasta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din condeiul fără plată, salariata va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

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

ART. 142

Salariata care intrerupe condeiul legal, pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă, conform prevederilor legale.

ART. 143

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

ART. 144

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr.5.

ART. 145

Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale și prezentului contract colectiv de muncă.

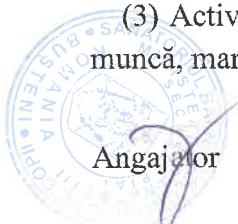
CAP. 7 Formarea profesională

ART. 146

(1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează, se perfecționează sau își actualizează cunoștințele profesionale.

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

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



Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

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

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității), potrivit legii.

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 148, lit. (f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților, care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale, în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

(7) Conform mențiunilor din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024, pentru asigurarea coordonării și finanțării formării profesionale, la nivel de sector bugetar Sănătate, s-a constituit Agenția Sectorială pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și Fondul Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate. Procedura de constituire urmează a fi negociată la nivel național de semnatarii Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 – 2024. La momentul reglementării procedurii, în funcție de mențiunile care vor fi aduse pe acestă temă, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, vor avea posibilitatea să negocieze caluze noi, urmând a le introduce în cadrul acestuia, printr-un act adițional.

(8) Pentru aplicarea legii 70/2017, privind modificarea legii 1/2011, care permite echivalarea creditelor obținute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învățământul universitar, părțile semnatare ale Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024 au convenit Procedura pentru Implementarea Echivalării Asistentelor Medicale, absolvente de Postliceală, care de asemenea va fi negociată în termen. În funcție de mențiunile care vor fi aduse pe acestă temă, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, vor avea posibilitatea să negocieze caluze noi, urmând a le introduce în cadrul acestuia, printr-un act adițional.

ART. 147

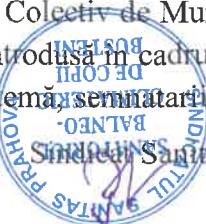
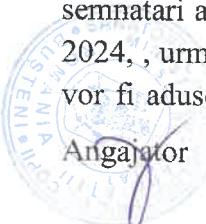
(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

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

(3) Pentru coordonarea adaptării și practicii profesionale și asigurarea transferului de experiență în sectorul bugetar Sănătate, în Contractul Colectiv de Muncă, la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024, s-a instituit Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale, care urmează a fi negociată de partenerii sociali, semnatari ai Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024, urmând să fie introdusă în cadrul său prin act adițional. În funcție de mențiunile care vor fi aduse pe acestă temă, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de

Angajator



Sindicat Salarias

Reprezentant salariat

unitate, vor avea posibilitatea să negocieze caluze noi, urmând a le introduce în cadrul acestuia, printr-un act adițional.

ART. 148

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

ART. 149

(1) Angajatorul, de comun acord cu reprezentantul Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, precum și cu reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, stabilesc următoarele:

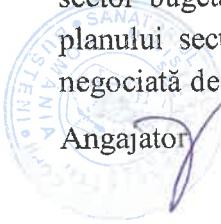
- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, prin împunericitul său, precum și reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, vor participa, la orice formă de examinare organizată, în vederea absolvirii unui curs de formare profesională, în cadrul unității;
- c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi proprietelor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională, pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu reprezentantul Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, precum și cu reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă ;
- e) salariații care au încheiat acte adiționale, la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, sunt obligați să suporte cheltuielile ocasionate de aceasta, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor, înainte de implementarea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității și pe site-ul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractului colectiv de muncă de la nivelul unității.

(4) La nivelul sectorului bugetar Sănătate, prin Contractul Colectiv de Muncă, la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024, s-a instituit Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare și a planurilor de formare la nivelul unităților, care va fi negociată de partenerii sociali, semnatari ai Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector

Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat



bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024, urmând să fie introdusă în cadrul său prin act adițional. În funcție de mențiunile care vor fi aduse pe acestă temă, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, vor avea posibilitatea să negocieze caluze noi, urmând a le introduce în cadrul acestuia, printr-un act adițional.

(5) Metodologia prevăzută la alin. (4) este parte integrantă a Strategiei Naționale de Management a Resurselor Umane din Sănătate. Strategia va fi negociată de partenerii sociali, semnatari ai Contractului Colectiv de Muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024, urmând să fie introdusă în cadrul său prin act adițional. În funcție de mențiunile care vor fi aduse pe acestă temă, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, vor avea posibilitatea să negocieze caluze noi, urmând a le introduce în cadrul acestuia, printr-un act adițional.

(6) Pentru coordonarea la nivel național a formării profesionale continue și a finanțării acesteia părțile semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024, s-au angajat să facă toate demersurile necesare pentru înființarea Agenției Sectoriale pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și a Fondului Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate, procedura de înființare urmând a fi negociată de ele, urmând să fie introdusă în cadrul său prin act adițional. În funcție de mențiunile care vor fi aduse pe acestă temă, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, vor avea posibilitatea să negocieze clauze noi, urmând a le introduce în cadrul acestuia, printr-un act adițional.

ART. 150

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

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocasionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea reprezentantului Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, precum și al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 151

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

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

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

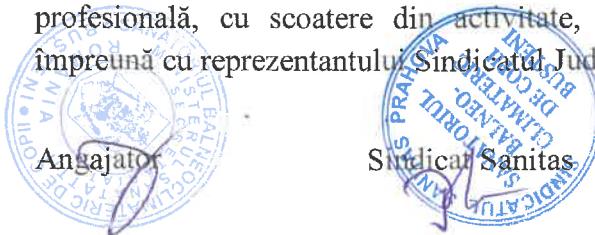
ART. 152

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională, cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentantului Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas

Angajator

Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat



din Romania, sau după caz cu reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat, potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocasionat de aceasta.

(3) Decizia menționată la alin. (2) va fi luată în mod transparent, în baza unor criterii obiective, și în acord cu interesele unității, transpusă în planul anual/multianual de formare.

ART. 153

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

ART. 154

(1) Salariații au dreptul să beneficieze, de concedii pentru formare profesională.

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

ART. 155

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

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, sau după caz cu acordul reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 156

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

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fractionat, în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor, în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

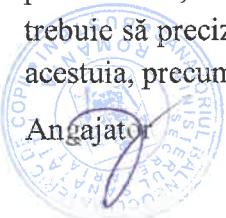
ART. 157

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

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

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

Angajator



Sindrat Sanitas



Reprezentant salariat

ART. 158

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

ART. 159

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

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

ART. 160

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, care are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic ceilalți salariați.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor sindicale și al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă care se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producție, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, sau după caz al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 161

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul consultativ al organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, sau după caz al reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariații care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.



Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

(3) Stagiile de adaptare și practică profesională se vor organiza în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale, care va fi negociată de partenerii sociali, semnatari ai contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetat de sănătate pe anii 2022 - 2024, urmând să fie introdusă în cadrul său prin act adițional. În funcție de mențiunile care vor fi aduse pe acestă temă, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, vor avea posibilitatea să negocieze caluze noi, urmând a le introduce în cadrul acestuia, printr-un act adițional.

ART. 162

(1) Cursurile de formare, organizate de sindicate și patronate, sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

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

(3) Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.

ART. 163

Reprezentanții organizației sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, sau după caz reprezentantul salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, participă la cerere, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

Art. 164

(1) Angajatorul se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.

(2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaților, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va asigura spațiu necesar afișării materialelor informative în acest sens.

CAP. 8 Drepturile Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă

ART. 165

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

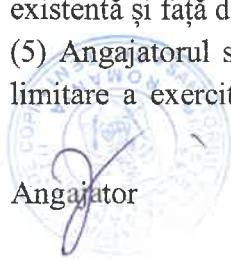
(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului de natură a limita ori îintrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală existentă și față de reprezentanții sau membrii acesteia.

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale Sindicatul Județean

Angajator



Sindicat Sanitas



Reprezentant salariat



Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale în cercetările desfășurate de organizațiile profesionale.

ART. 166

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

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

(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice sau verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor de la locul de muncă, **anexa 7** la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 167

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

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului intern al unității sanitare.

ART. 168

(1) a) Reprezentanții Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract, pot solicita participarea la ședințele consiliului de administrație;

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

(3) La cererea expresă a membrilor Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții fedaților și confederaților în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 169

. (1) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, toate documentele necesare susținerii activității sindicale, cu respectarea prevederilor legale.

(2) Reprezentanții organizației sindicale și patronale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 170

(1) Angajatorul va permite membrilor Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, să

Angajator

Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat



urmeze cursurile de formare organizate de sindicat; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu este afectată activitatea angajatorului.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a Organizației Sindicale - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cumulat sau fragmentat conform prevederilor legale.

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

ART. 171

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și Organizația Sindicală - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ART. 172

Angajatorul poate asigura în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului.

ART. 173

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului individual al salariaților, membri ai Organizația Sindicală - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

ART. 174

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Organizația Sindicală - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

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

ART. 175

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

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

(3) Angajatorul și conducerea Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.



Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

Art. 176

- (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, a referatelor și reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris salariatul vizat.
- (2) Cercetarea prevăzută la alin.(1), se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului, dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris, și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentant la locul și ora anunțării.
- (3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, atât la audiere cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin.1.

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

(5) Orice cercetare, a unei abateri disciplinare, pentru membrii de sindicat, va fi efectuată conform procedurii prevăzute în **anexa nr.6**.

CAP. 9 Dispoziții finale

ART. 177

(1) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate s-a încheiat ca urmare a negocierii acestuia de către partile semnatare, având în vedere clauzele stipulate în contractul colectiv de muncă la nivel bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024, înregistrat la Ministerul Muncii și Justiției Sociale – D.D.S. cu nr. 1206/04.11.2019, potrivit procedurilor din **anexa nr. 1**.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime și obligatorii.

ART. 178

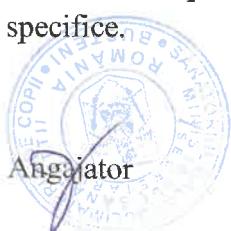
În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului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

ART. 179

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților unitatii, reprezentați de organizația sindicală - Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania precum și salariaților, care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, producând efecte pentru toți salariații unității, potrivit legii.

ART. 180

Salariații, membri ai organizației sindicale, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul să poarte, la echipamentul de protecție, însemnele organizațiilor sindicale specifice.



Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

ART. 181

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

ART. 182

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

ART. 183

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

(2) Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024 au convenit aplicarea Procedurii de informare și consultare, care se va negocia la nivel national, urmând să fie introdusă în cadrul său prin act adițional. În funcție de mențiunile care vor fi aduse pe acestă temă, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă, la nivel de unitate, vor avea posibilitatea să negocieze caluze noi, urmând a le introduce în cadrul acestuia, printr-un act adițional.

ART. 184

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

ART. 185

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 4 (patru) exemplare, își produce efectele de la data de 01.07.2022 până la data de 01.07.2024 .

SANATORIUL BALNEOCLIMATERIC DE COPII BUSTENI ANGAJATOR MANAGER – Ec. LOGHIN IOANA JULIETA

SALARIATII LEGII NR. 62/2011, privind contractul colectiv de muncă, reprezentati de:

• **Sindicatul Judetean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania,
prin imputernicit : Mitru Paula**

• **Salariatii Sanatoriului Balneoclimateric de Copii Busteni,
altii decat membrii Sindicatului Sanitas al Sanatoriului Balneoclimateric de Copii Busteni,**

prin reprezentant Iftodi Diana,



Reprezentant salariat

ANEXA 1

Aplicarea contractului colectiv de munca la nivelul unitatii/institutiei

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

2. În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă, unitatea va modifica Regulamanetul Intern, în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu reprezentantul Sindicatului Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și cel al salariaților, pentru salariații care nu fac parte din acest sindicat, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

3. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției vor fi conciliate conform prevederilor art. 166 – 174 din Legea 62/2011.

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

3. Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate s-a încheiat ca urmare a negocierii acestuia de către partile semnatare, având în vedere clauzele stipulate în contractul colectiv de munca la nivel de sector de activitate bugetar sănătate pe anii 2022 - 2024, înregistrat la Ministerul Muncii și Justiției Sociale – D.D.S. sub nr. 1206/04.11.2019, potrivit procedurilor din anexa nr. 2 a acestuia.

ANEXA 2

Regulamentul privind organizarea si functionarea Comisiei paritare la nivel de unitate

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate va fi compusă din 3 reprezentanți ai Sindicatul Județean Sanitas Prahova, afiliat la Federatia Sanitas din Romania și 3 reprezentanți ai Sanatoriului Balneoclimateric de Copii Bușteni. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova.

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

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

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.

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



Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

ANEXA 3

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

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
2. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
3. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.

ANEXA 4

Numărul de zile de concediu de odihnă funcție de vechime

Durata efectivă a condeiului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

- 0 a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmplinit la data începerii condeiului) - 20 de zile lucrătoare;
- 1 b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 22 de zile lucrătoare;
- 2 c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 23 de zile lucrătoare;
- 3 d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 25 de zile lucrătoare;
- 4 e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 28 de zile lucrătoare;
- 5 f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(1) În afara condeiului de odihnă, salariații au dreptul la zile de condeiu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite :

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) condeiu paternal 5 zile sau 15 zile, după caz, conform legii ;
- d) căsătoria unui copil - 3 zile;
- e) decesul soțului/soției, copilului, parintilor - 5 zile;
- f) decesul socrilor, ruedelor de gradul II inclusiv– 2 zile



Angajator



Sindicatul Sanitas

Reprezentant salariat

ANEXA 5

Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării

Notă de fundamentare

Legislația actuală, privind egalitatea de șanse și interzicerea discriminării, prevede obligativitatea introducerii, în contractele colective, inclusiv la nivel de sector, de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudicate prin asemenea fapte (art. 13 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați)

Art. 1. Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în relațiile de muncă, se înțelege accesul nediscriminatoriu, la :

- a) Alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) Angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) Venituri egale pentru munca de valoare egală;
- d) Informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) Promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) Condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respecătă normele de sănătate și Securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) Beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) Organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

Secțiunea 1 - Hărțuirea sexuală

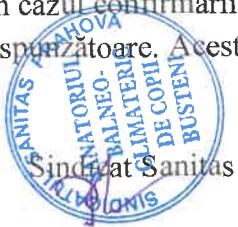
1. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea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

2. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

 b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

 c) Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

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



Reprezentant salariat

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

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

6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

7. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei.

Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.

Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

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

9. Dacă actul de hărțuire sexuală, la locul de muncă, vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victimă se va adresa șefului ierarhic.

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

11. Orice fel de represalii, în urma unei plângerii de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

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

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

Secțiunea II – Hărțuirea sexuală (mobbing)

14. Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetativ sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

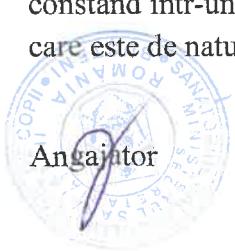
15. Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului).

b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) o demisie forțată.

c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse, constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați.

Angajator



Sindicatul Sanitas

Reprezentant salariat



d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

Art. 17. Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art. 18. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

Art. 19. Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 4-12 din Secțiunea I.

Art. 20. Federatiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

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

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

Art. 23. Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

ANEXA 6

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Art. 1. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință, de către angajator, de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinara.

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

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte sau, după caz, reprezentantului salariaților, pentru salariații care nu sunt membri în sindicat. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia. În situația în care

4. Audierile vor fi consemnate în scris, sub sancțiunea nulității.

5. La prima audiencie este convocată persoana cercetată precum și toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. De asemenea, la fiecare întărire a comisiei de disciplină, va fi invitat să participe și

Angajator

Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

reprezentantul sindicatului al cărui membru este salariatul cercetat sau, după caz, reprezentantul salariaților pentru salariatul care nu este membru de sindicat, în calitate de apărător. Cu această ocazie persoana cercetată va fi lăsată să-și expună punctul de vedere cu privire la fapta sesizată.

5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat:

- acuzația care i se aduce;
- copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației;
- o nota cu intrebări, intitulată nota explicativa, acordandu-i-se un termen de două zile lucrătoare pentru a răspunde la aceasta, cu aceasta ocazie comunicându-i-se și data pana la care trebuie să restituie, la secretariatul unității, nota explicativa continand răspunsurile sale;
- data și ora celei de-a doua audieri, precum și locul unde se va desfășura;
- posibilitatea de a menționa, într-o nota scrisă, separată, care sunt probele pe care le propune în apărarea sa, inclusiv martori ;

7. La cea de-a doua audiere, comisia de cercetare disciplinară prealabilă, dacă consideră că răspunsurile salariatului la nota explicativa, nu sunt lămuritoare, poate formula noi intrebări, pe care să îi le adreseze acestuia direct în sedința de cercetare disciplinară, dand curs, totodata, apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.

8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sanctiune disciplinară.

9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei imputernicite să realizeze cercetarea toate probele și motivele pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este sau dacă nu face parte din sindicat de reprezentantul salariaților, precum și de un avocat.

11. Sanctiunile disciplinare se aplică potrivit legii, avându-se în vedere:

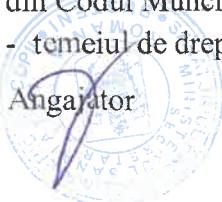
- imprejurările în care fapta a fost savarsită,
- gradul de vinovătate a salariatului,
- consecințele abaterii disciplinare,
- comportarea generală în serviciu a salariatului;
- eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de salariat.

12. Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

13. Decizia de sanctionare va cuprinde, în mod obligatoriu:

- descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
- precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil care au fost incalcate de salariat;
- motivele pentru care au fost înlăturate aparările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevazute la art. 251 alin. (3) din Codul Muncii, nu a fost efectuata cercetarea;
- temeiul de drept în baza căruia sanctiunea disciplinara se aplică;

Angajator



Sindicatul său



Reprezentant salariat



- termenul in care sanctiunea poate fi contestata;
 - instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.
14. Decizia de sanctionare se comunica personal salariatului in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii si produce efecte de la data comunicarii.
15. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, in caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandata, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.
16. Decizia de sanctionare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătoarești competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.
17. Prezenta procedură face parte de drept din Regulamentul intern al unității.

Anexa 7 – Procedura privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

Notă de fundamentare

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

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

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

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, ce are caracter obligatoriu pentru unitate.

Procedura are la bază următoarele prevederi :

Art.1. Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

Art. 2.

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

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

Art. 3. Pentru a asigura protecția salariaților Comitetele de securitate și sănătate în muncă la nivelul unității au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Art. 4. Planul de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Art. 5.

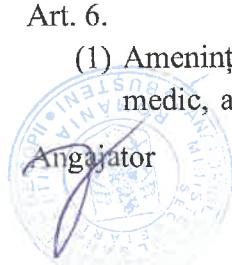
(1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.

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

(3) În unitatea sanitată este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice.

Art. 6.

(1) Amenințarea săvârșită nemijlocitor prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în



Reprezentant salariat

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

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



Angajator



Sindicat Sanitas

Reprezentant salariat

