

pg

22.03.2023

**Contractul Colectiv de Muncă la nivelul INEMRCM**

pentru perioada 2023-2025

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a prevederilor art.96 și art.102-105 din Legea nr. 367/2022 privind dialogului social, și cu încadrarea în sectorul de negociere colectivă a unității definit conform pct.51 din Anexa la H.G.nr.171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora, a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate între:

1. Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă, în calitate de angajator și
2. Federația SANITAS România, pentru salariații din Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă, reprezentați, potrivit prevederilor art.102 B lit.a) pct.2. din Legea nr.367/2022 privind dialogului social.

**CAPITOLUL I 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 **angajator** desemnează pe cel care angajează, respectiv:
  - Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă reprezentat prin Director General;
- (5) În sensul prezentului contract, termenul de **salariați** desemnează:
  - Federația SANITAS România, pentru salariații Institutului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă
- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.



## **Art. 2**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte pentru toți salariații INEMRCM de la momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

## **Art. 3**

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

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri de sindicat și acordarea de facilități acestora;
- e) formarea și perfecționarea profesională;
- f) drepturile organizației sindicale semnatară al prezentului contract colectiv de muncă
- g) obligațiile salariaților.
- h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

## **Art. 4**

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

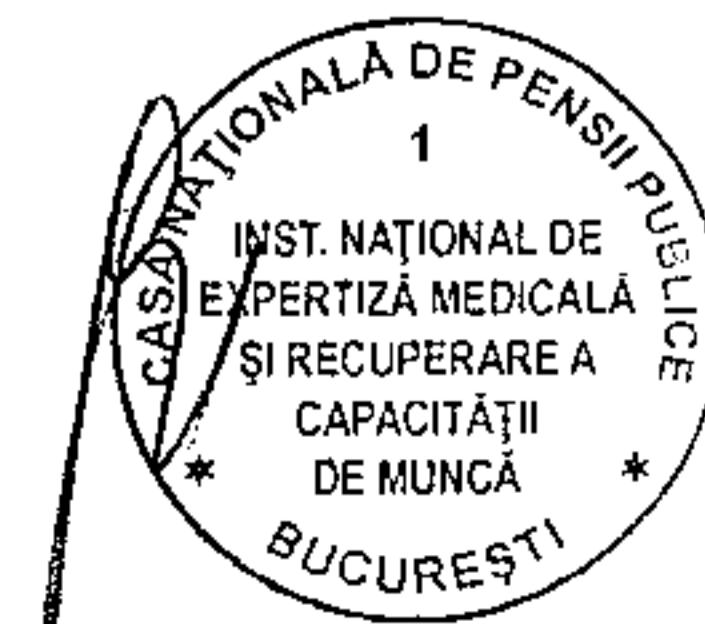
(2) Cererea se comunică în scris celoralte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul instituției, care va transmite cererea către semnatarii 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 procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

(6) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se prelungește tacit, o singură dată, pe o perioada de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.



## **Art. 5**

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

## **Art. 6**

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

## **Art. 7**

(1) Aplicarea dispozițiilor 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 de judecată.

## **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) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

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

## **Art. 10**

Angajatorul este obligat să asigure publicarea pe site-ul instituției a contractului colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

## **Art. 11**

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

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 1.

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

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

## **Art. 12**

Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.



### **Art. 13**

- (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai sindicatului semnatar, 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 prevederilor legale/prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizat ordonatorul de credite, 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 se obligă, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

### **Art. 16**

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă este încheiat pe o perioadă de 24 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă.
- (2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor.
- (4) La nivel unității, înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu organizația sindicală.
- (5) Orice cluză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului.



## CAPITOLUL II

### Încheierea contractului individual de muncă

#### Art. 17

Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii și prevederilor prezentului contract.

#### 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.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de şanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, un reprezentant al sindicatului semnatar.

(3) Angajatorul se obligă să comunice reprezentanților sindicatului semnatar posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unității, aşa cum a fost definită la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor de forță majoră prevăzute prin lege.

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

(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, cu acordul sindicatului semnatar.

#### Art. 19

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



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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform proprietelor obținute.

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

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

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

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

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupățiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;



- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia;
- i) durata condeiului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plășii salarialui la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitășile de organizare a muncii în schimburi;;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.
- o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.
- p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribușilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupașională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inișiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plășite de angajator salariatului ca urmare a activitășii profesionale a acestuia, după caz.

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

(12) Cu privire la informașiiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părști poate interveni un contract de confidenșialitate.

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

(14) 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.
- (15) 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.
- (16) 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.
- (17) Atât în contractul individual de muncă cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele a căror quantum este cunoscut.

#### **Art. 20**

- (1) Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz, în condițiile legislației aplicabile la momentul încadrării.
- (2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității, cu consultarea reprezentanților sindicatului semnatar, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.
- (3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

#### **Art. 21**

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere astfel:
- a) medici, farmaciști, biologi, biochimiști, chimici, profesori CFM, fiziokinetoterapeuți, asistenți medicali, dentiști, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
    - a. 60 de zile;
    - b. 90 de zile - debut în profesie;
  - b) 60 de zile alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală;



- c) 30 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) 20 zile - pentru personalul necalificat;
- f) 60 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții în unitate;
- g) 60 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere;
- h) 120 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere;
- i) 120 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;

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

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

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

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

(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

(1) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului legal constituit din care face parte, la cerere.

(3) Posturile vacante și temporar care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate, cu prioritate, prin cumul de funcții de către salariații unității, cu respectarea legislației aplicabile în vigoare, până la ocuparea postului prin concurs și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

#### Art. 24

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților sindicatului, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 127 din prezentul contract colectiv de muncă.

### II. Executarea contractului individual de muncă

#### Art. 25

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

#### Art. 26

(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.



(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

## Art. 27

(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 șanseși 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 se subordoneze șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sanctionare datorită exercitării drepturilor sale;
- s) 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 legislatia în vigoare;
- t) să i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;



- u) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii.
- v) alte drepturi prevăzute de lege.

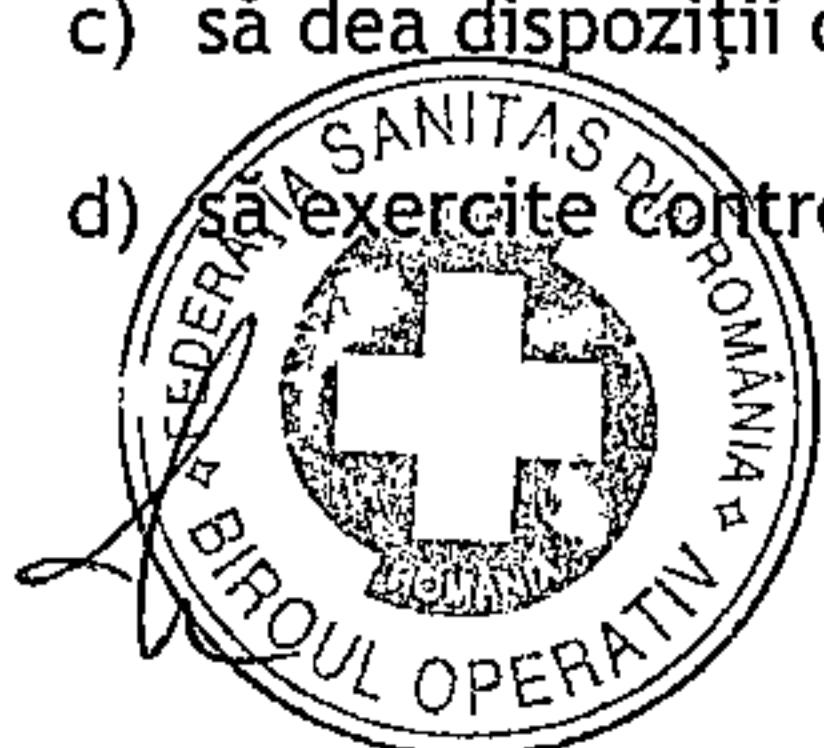
(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în 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 înceerce 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 are obligația de a nu supune pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze.
- l) alte obligații prevăzute de lege.

Art. 28

(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 regulamentului intern;
- f) să exerceze controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;
- h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatului. În cazul în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la o federație reprezentativă din sectorul de activitate.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să utilizeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului la demnitate al tuturor salariaților
- k) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale legal constituite în unitate;
- l) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă.
- m) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului,



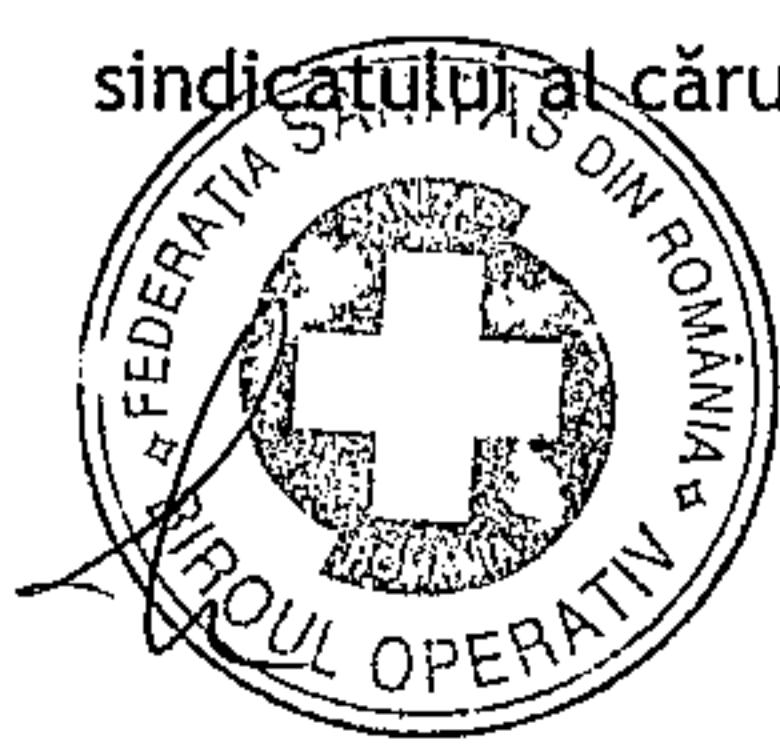
### **III. Modificarea contractului individual de muncă**

#### **Art. 29**

- (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 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. 30**

- (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
  - a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții sindicatului semnatar în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat.
  - 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 refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
  - d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;
  - e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelatиве;
  - f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.



(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unității, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților sindicatului.

(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 unității, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.

#### Art. 31

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

### IV. Suspendarea contractului individual de muncă

#### Art. 32

(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. 33

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervene din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții sindicatului, dacă acesta este membru de sindicat, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanții sindicatului.

#### Art. 34

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților sindicatului dacă salariatul este membru de sindicat.



(2) În cazul în care salariatul, membru de sindicat, se găsește în situația cercetării disciplinare, are dreptul de a fi asistat de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform proprietelor obținute.

### Art. 35

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

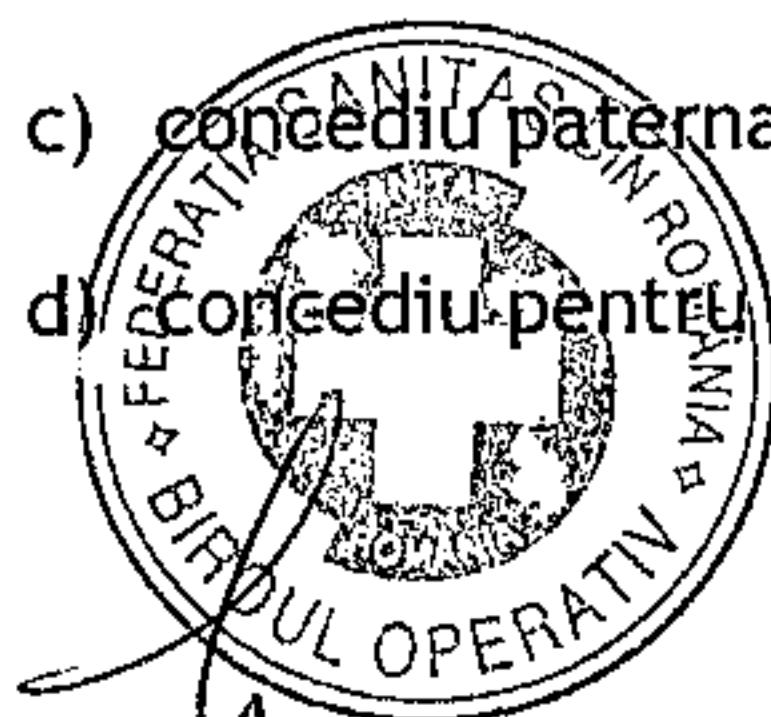
- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, după caz, ce se va acorda în termen de maxim 3 zile lucrătoare.

### Art. 36

(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 ca urmare a adoptiilor.

(2) Posturile temporar vacante conform alin.(1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților sindicatului ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

(3) Salariații din unitate 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.

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

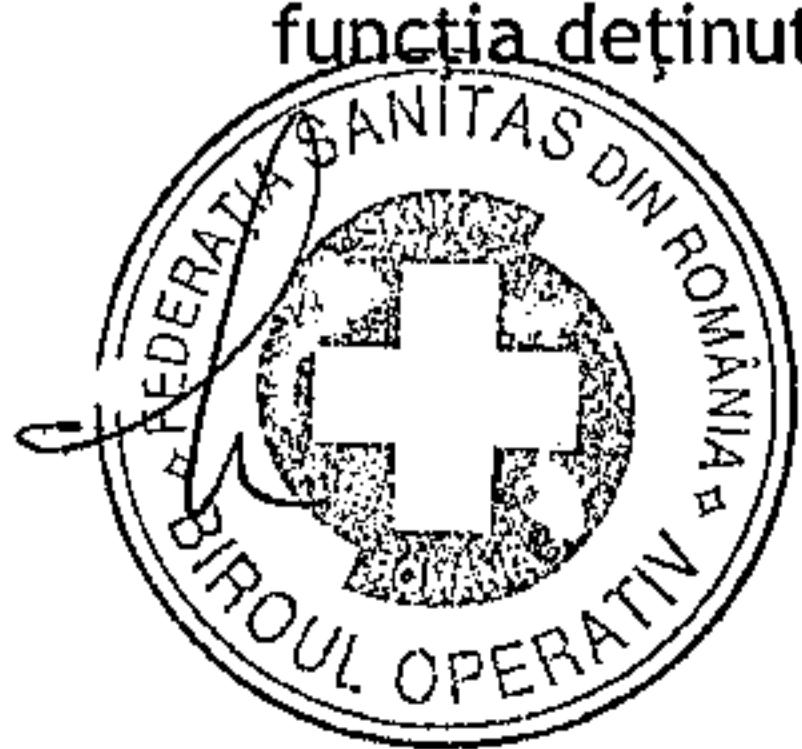
- a) îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însotirea 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.

(5) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (3) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

### Art. 37

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

- a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoarești;



- 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) în cazul în care salariatul absentează nemotivat un număr de 3 zile consecutiv.
- (2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului, numai în cazul în care a fost trimis în judecată de către angajator.
- (3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților sindicatului semnatar, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

#### **Art. 38**

- (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 85% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.
- (2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

#### **Art. 39**

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, pentru o perioadă care nu poate depăși maxim 90 zile, cu avizul sindicatului.

#### **Art. 40**

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



## V. Încetarea contractului individual de muncă

### Art. 41

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. 42

Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariața care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vîrsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vîrstă cu reducerea vîrstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacitatii de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;



- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani.

#### **Art. 43**

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părinților.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

#### **Art. 44**

- (1) Concedierea reprezintă închiderea 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. 45**

Este interzisă concedierea salariaților:



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

#### **Art. 46**

- (1) Constrângerea și conditionarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru inițierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.
- (2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv.

#### **Art. 47**

- (1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.
- (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 către acel salariat.

#### **Art. 48**

- (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 concedierea 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;
  - j) pe durata condeiului de acomodare ca urmare a adopțiilor.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării sau desființării angajatorului, în condițiile legii.

#### Art. 49

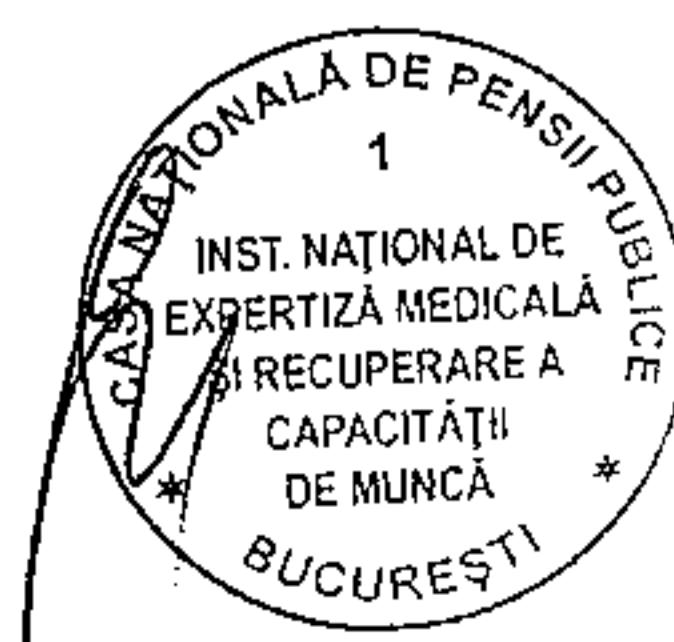
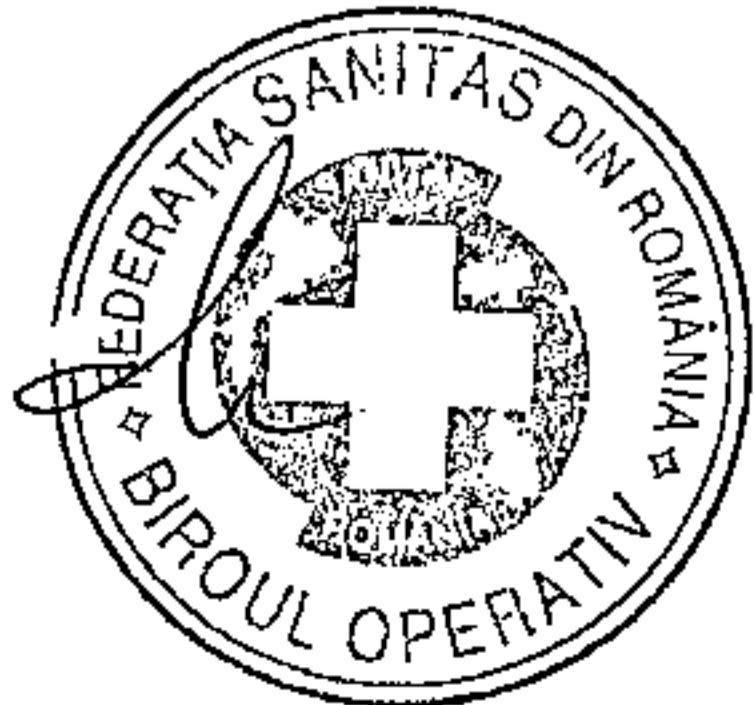
Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:

- 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 inabilitatea 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.

#### Art. 50

(1) Concedierea 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, prezentul contract colectiv de muncă și a regulamentului intern.

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



## **Art. 51**

- (1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 49 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 aptitudinea în 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, aptitudinea în muncă stabilită 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. 52**

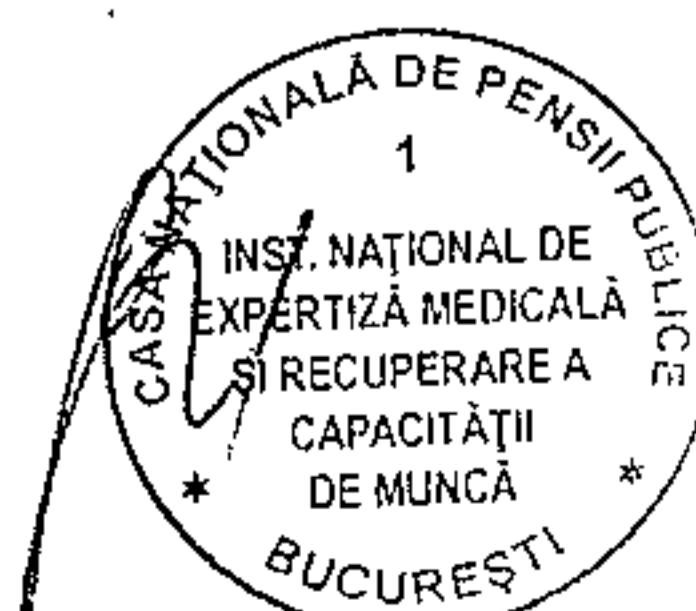
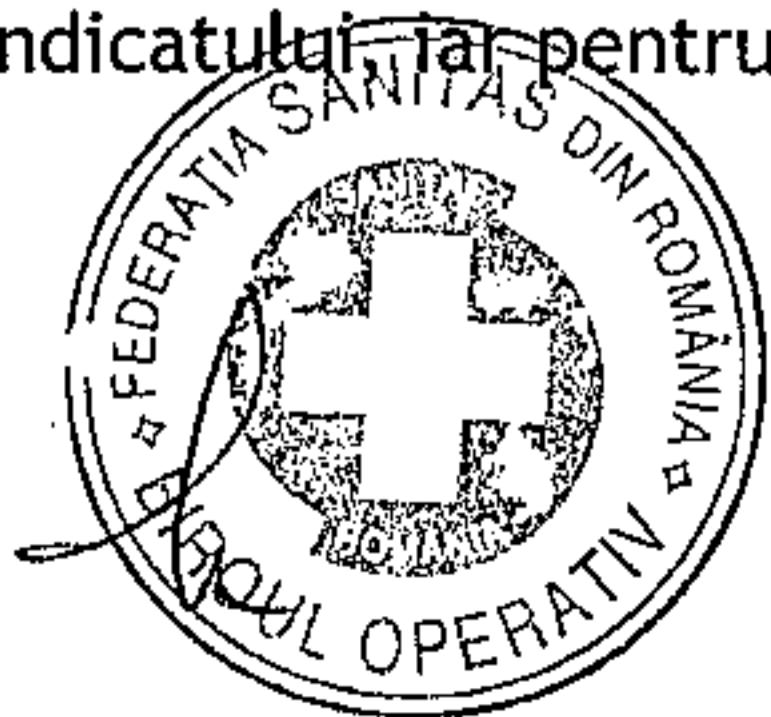
- (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
- (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, fundamentată economic.

## **Art. 53**

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

## **Art. 54**

- (1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil .
- (2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.
- (3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții sindicatului, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul acestora.



(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților sindicatului planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariașilor conediați compensații bănești în valoare de:

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

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților sindicatului semnatar, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi conediate, sindicatul semnatar 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, salariașii conediați 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. 55

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

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



## **Art. 56**

(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. 57**

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

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 129 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. 58**

(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovitură de nulitate absolută.

(3) Nulitatea se constată numai de către instanța de judecată, la solicitarea părții interesate.

## **Art. 59**

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

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

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice



pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere sau fără preaviz cu acordul partilor.

(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 începează la data expirării termenului de preaviz.

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

#### Art. 60

(1) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale din unitate este necesar avizul favorabil al sindicatului reprezentativ, conform prevederilor legale.

(2) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul va consulta reprezentanții sindicatului reprezentativ în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

### CAPITOLUL III

#### Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

#### Art.61

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

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

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

(4) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonerează de răspundere în acest domeniu.

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



## **Art. 62**

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

## **Art. 63**

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 salariatul să se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

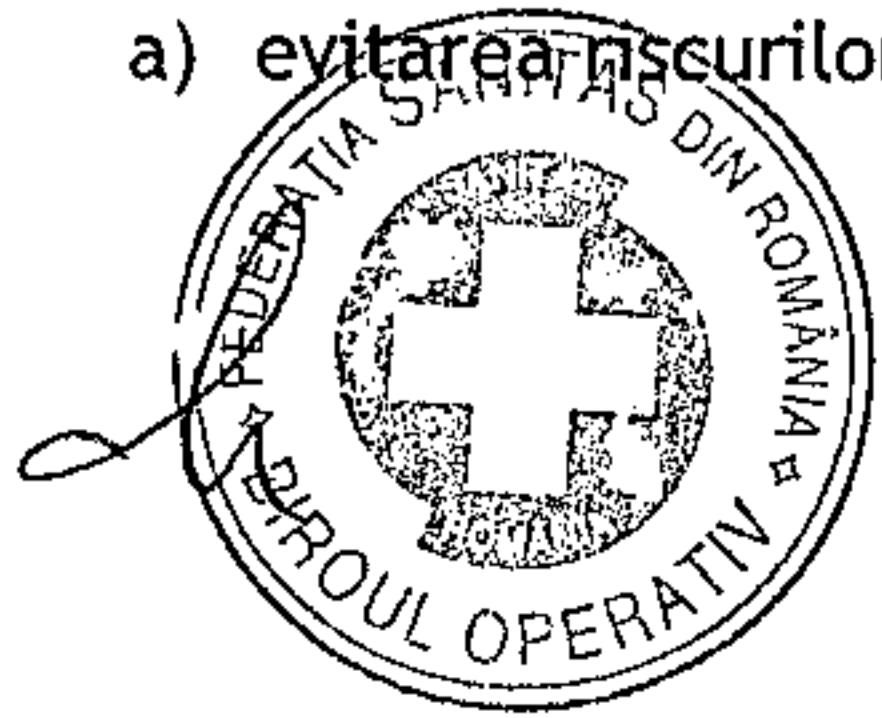
## **Art. 64**

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

## **Art. 65**

- (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 răsunărilor;



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

#### **Art. 66**

- (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.
- (2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatul precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

#### **Art. 67**

Angajatorul are obligația să asigure pentru toți salariații condițiile necesare pentru a preveni riscul de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

#### **Art. 68**

- (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.
- (2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.
- (3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
- (4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.



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

#### Art. 69

Fiecare salariat 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. 70

(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. 71

Comitetul de securitate și sănătate în muncă este organizat și funcționează la nivelul INEMRCM.

#### Art. 72

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 angajatorului.

#### Art. 73

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

#### Art. 74

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajator, cu avizul reprezentanților sindicatului, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

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



## **Art. 75**

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

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și reprezentanții sindicatului cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual.

(3) La cererea motivată a angajatorului, cu consultarea sindicatului 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.

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

## **Art. 76**

(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. 77**

(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 către solicitant.

(2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă.

## **Art. 78**

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și modalitatea de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatului reprezentativ, în limita prevederilor din Regulamentul Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de munca aprobat prin HG nr.153/2018 și a H.G.nr.917/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.



(2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de angajator, de comun acord cu reprezentanții sindicatului și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul anual.

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

#### Art. 79

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

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

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit anexei nr. 6.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord prin actualul contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 4.

(5) Angajatorul trebuie să prevadă în bugetul de venituri și cheltuieli sumele necesare alimentației compensatorii de protecție prevăzute la anexa 3, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție prevăzute în anexa 6.

#### Art. 80

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

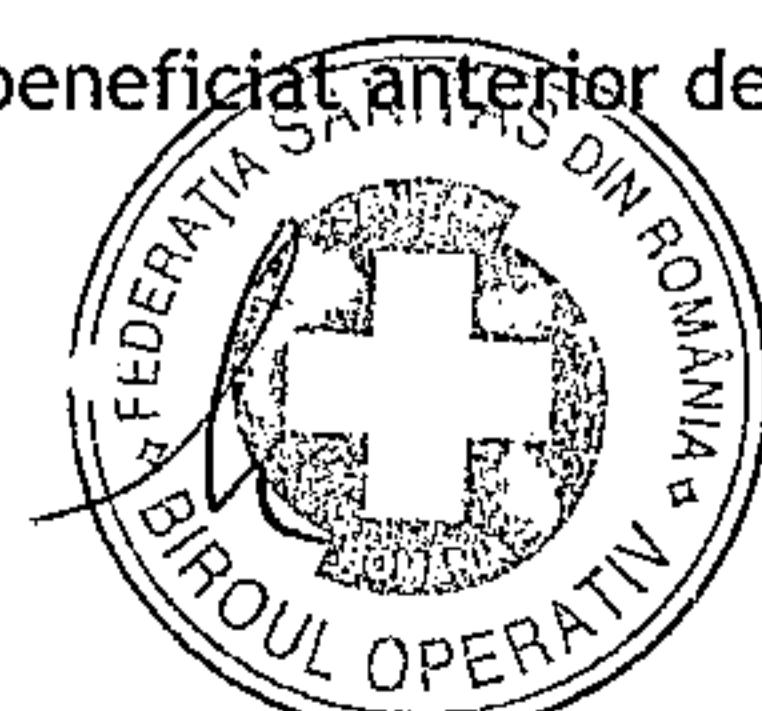
(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea salariaților și cu acordul angajatorului).

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

(4) La solicitarea expresă a salariaților, și cu acordul directorului medical, se pot efectua analize medicale, investigații clinice și paraclinice, iar optional, o dată pe an pentru rudele de gradul I ale acestora.

#### Art. 81

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de 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. 82

(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. 83

Angajatorul va 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. 84

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. 85

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

- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- asigurarea securității și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere salariații 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 salariaților.

(3) Angajatorul va asigura, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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



## **Art. 86**

- (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.
- (2) Părțile își asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.
- (3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie.

## **Art. 87**

- (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.

## **CAPITOLUL IV**

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

## **Art. 88**

- (1) Salarizarea și acordarea celoralte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, se va face cu respectarea legislației în vigoare, de comun acord cu reprezentanții sindicatului și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul anual.
- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor, conform legislației în vigoare.
- (4) Salariile se plătesc înaintea oricărora altor obligații bănești ale angajatorului.
- (5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
- (6) Sistemul de salarizare a personalului 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 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. 89

(1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare vor fi stabilite, de comun acord, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

#### Art. 90

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de angajator și reprezentanții sindicatului înaintea aprobarii bugetului.

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

#### Art. 91

(1) Sporurile pentru condiții de muncă ale salariaților 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. 92

(1) Alte drepturi de personal:

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

b) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;

c) tariful orar și sporurile aferente orelor de gardă în afara normei de bază și a programului normal de lucru aferent contractului individual de bază;

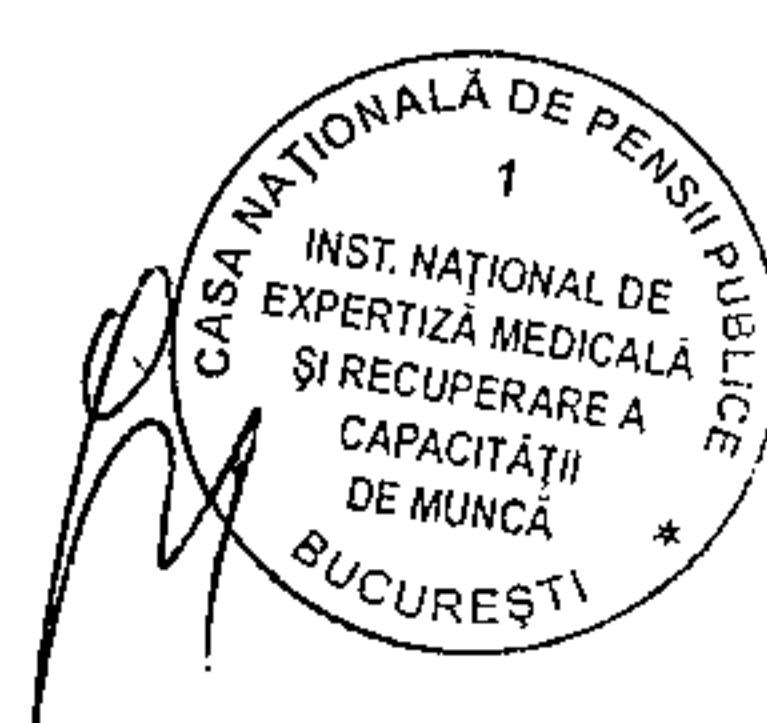
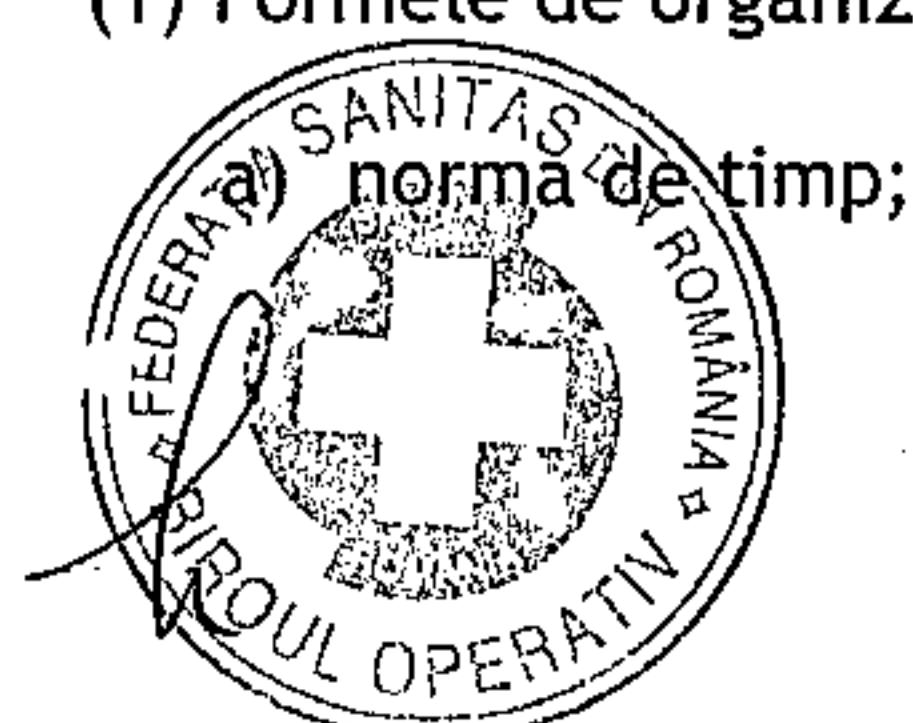
(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților sindicatului.

#### Art. 93

(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 angajator în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu avizul reprezentanților sindicatului semnatar.

#### Art. 94

(1) Formele de organizare a muncii sunt următoarele:



b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplique fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii, cu acordul scris, al reprezentanților sindicatului, în funcție de nivelul de reprezentare.

#### Art. 95

(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. 96

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

#### Art. 97

Angajatorul este obligat 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 absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

### CAPITOLUL V

#### Timpul de muncă și timpul de odihnă

#### Art. 98

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

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

#### Art. 99

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

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



(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul părților semnatare ale prezentului contract și stabilite prin Reglementul Intern al unității.

#### Art.100

(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.101

(1) Pentru cazurile prevăzute la art.99 alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar avizul sindicatului, iar acolo unde acestea nu există, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

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

#### Art. 102

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

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

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților sindicatului.

(4) Munca prestată de salariați, 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 al unității, se plătește cu un spor din



salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea dispozițiilor prevăzute în Legea-cadru a salarizării.

(5) Stabilirea sporului prevăzut la alin. (4) se realizează trimestrial, în cadrul comitetul director, și cu consultarea reprezentanților sindicatului, în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin bugetul anual și cu respectarea prevederile legale în vigoare, aplicabile.

(6) Munca prestată și plătită, conform alin. (4) și (5) 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 sâmbătă și duminică, cumulate.

#### Art. 103

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru este stabilit prin Regulamentul intern la nivelul unității.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate fi aplicat de către angajator în baza unui mod de organizare flexibil a timpului de muncă, cu consultarea reprezentanților sindicatului.

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

#### Art. 104

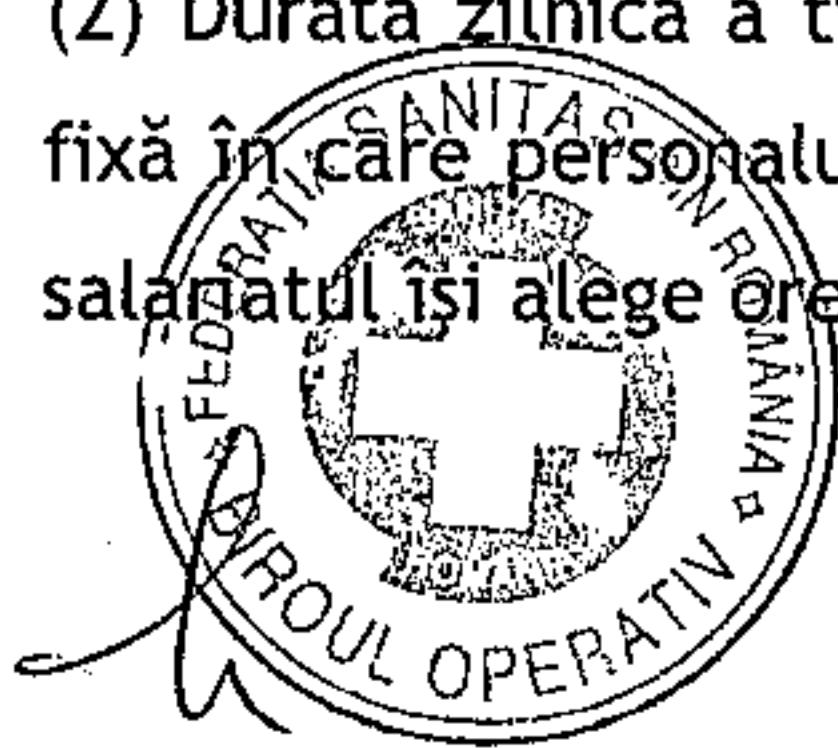
(1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

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

#### Art. 105

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză

(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.99 și art.101.

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

#### Art. 106

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

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

#### Art. 107

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

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

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

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

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

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână, cu respectarea legislației în vigoare.

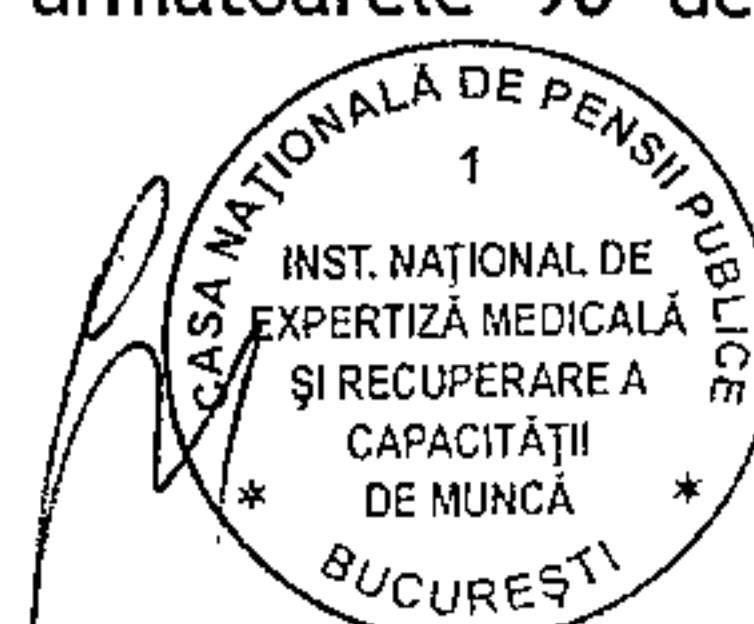
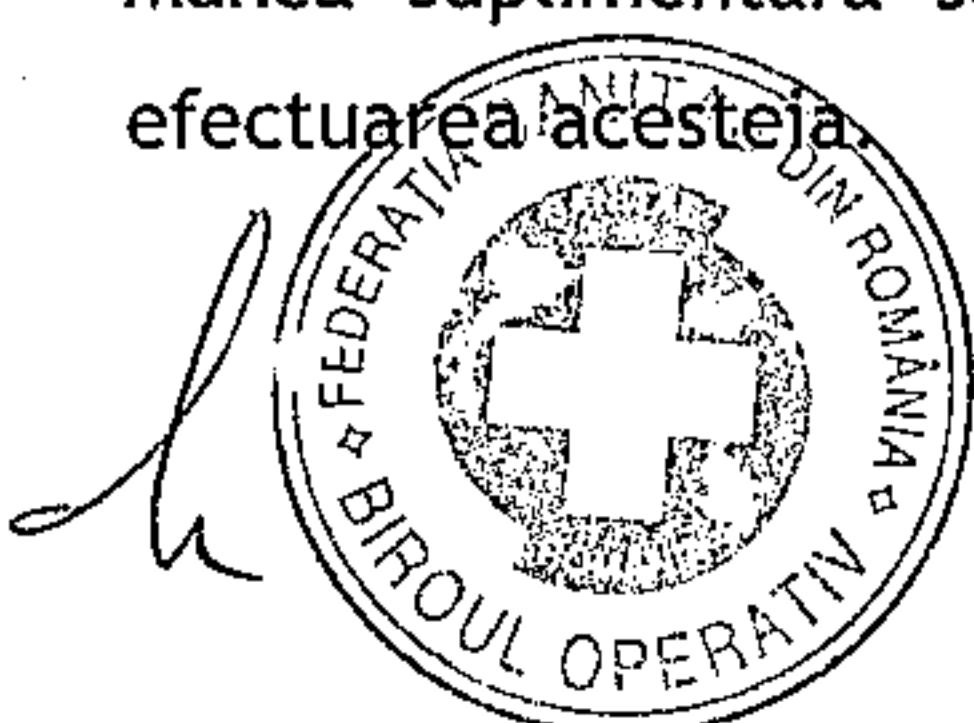
(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.

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

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate.

#### Art. 108

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



### **Art. 109**

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

### **Art. 110**

- (1) 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.
- (2) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.
- (3) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se face de către o comisie paritară angajator-reprezentanții sindicatului semnatari.

### **Art. 111**

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

### **Art. 112**

- (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. 113**

- (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
- 1 și 2 ianuarie- Anul Nou;
  - 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
  - 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul
  - 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
  - Vinerea mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;



- f) prima și a doua zi de Paști;
  - g) 1 mai;
  - h) 1 iunie ;
  - i) prima și a doua zi de Rusalii;
  - j) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
  - k) 30 noiembrie - Sfântul Andrei;
  - l) 1 decembrie - Ziua Națională a României;
  - m) prima și a doua zi de Crăciun;
  - n) două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- (2) Distinct de zilele de sărbătoare legală prevăzute la alin.(1), salariații beneficiază, suplimentar, de următoarele **zile libere plătite**:
- a) 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății;
  - b) 24 Decembrie - Ajunul Crăciunului;
  - c) 31 Decembrie
  - d) 27 decembrie - a treia zi de Crăciun;
  - e) A treia zi de Paști (după calendar)
  - f) Ziua de naștere a salariatului.

#### **Art. 114**

- (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților sindicatului.
- (2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sămbăta, duminica și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea funcționării unității.
- (3) Pentru stabilirea programului de lucru al salariaților care lucrează în ture se aplică procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture.



### **Art. 115**

- (1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (anexa 3).
- (2) Reducerea duratei normale a timpului de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

### **Art. 116**

- (1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului semnatar și a reprezentanților salariaților, acesta fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.
- (2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă.
- (3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.
- (4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

### **Art. 117**

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

### **Art. 118**

- (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.

### **Art. 119**

- (1) Durata minimă a condeiului de odihnă anual este de 21 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.



(3) 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.

(4) 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 încetat situațiade 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.

(5) 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 condeiul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui îi care acesta s-a aflat în condeiu medical.

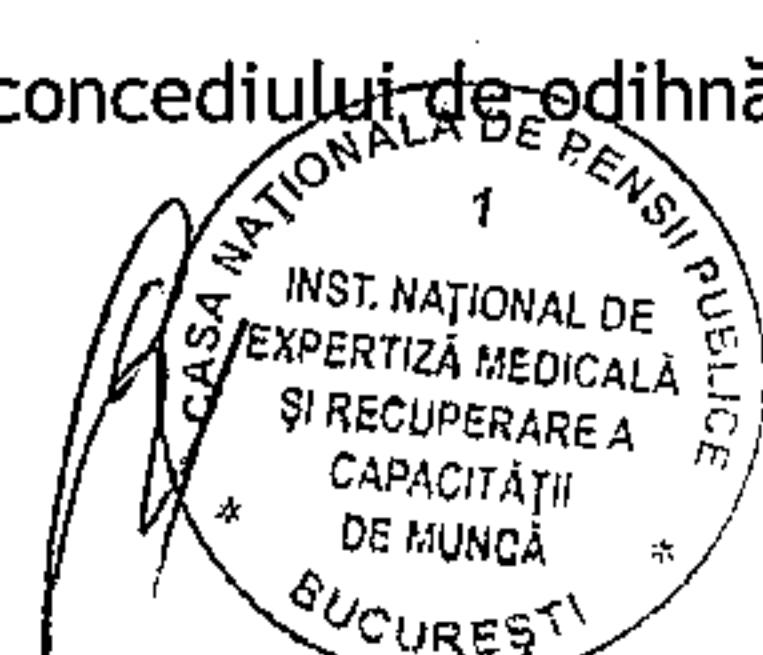
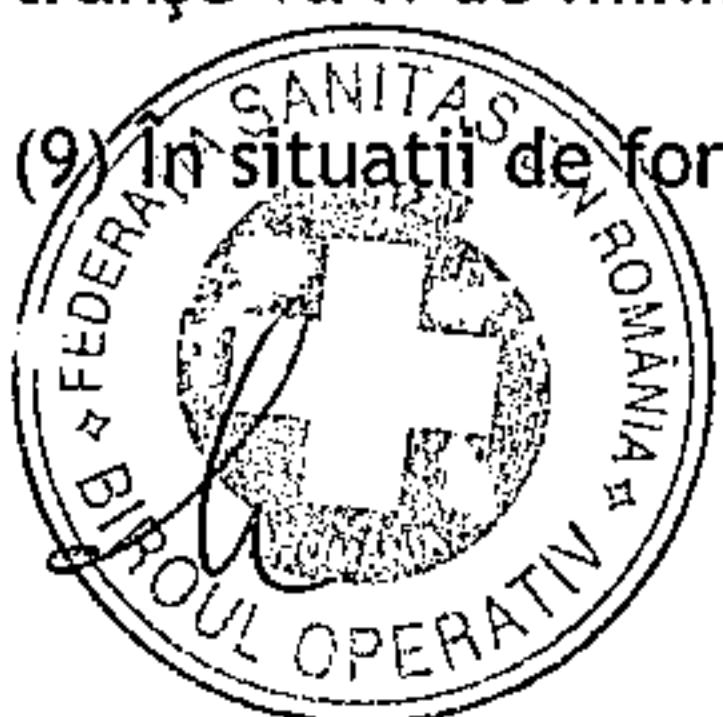
(6) Durata efectivă a condeiului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

- 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.

(7) 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.

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

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



(10) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale semnatare ale prezentului contract, concediu anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

(12) Prevederile prezentului articol se aplică în mod corespunzător și membrilor Comitetului Director.

#### Art. 120

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

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

#### Art. 121

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

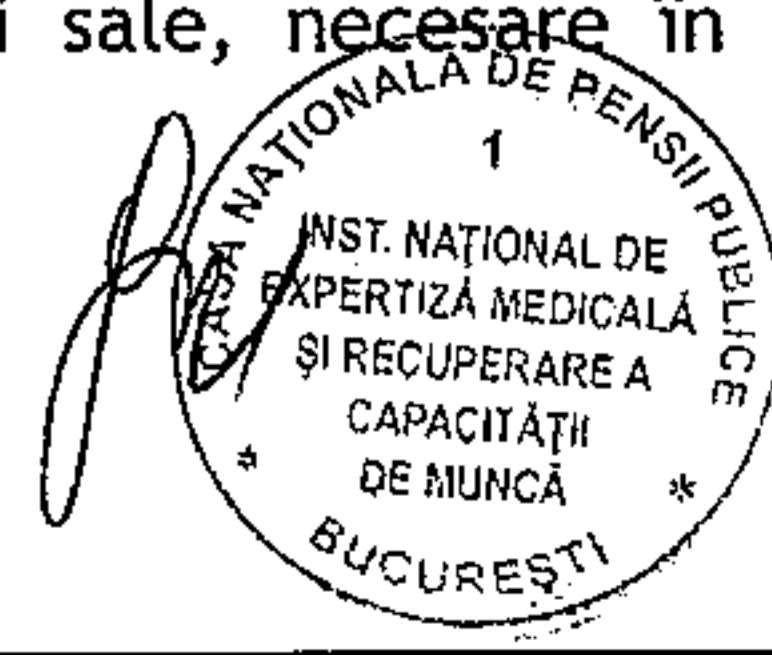
(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediu, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(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. 122

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

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediu de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea



revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii condeiului de odihnă.

#### Art. 123

(1) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tineri în vîrstă de până la 18 ani beneficiază de un condeiu de odihnă suplimentar de 3 zile conform legislației în vigoare.

(2) Condeiu suplimentar de odihnă cuvenit salariaților se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 4 la prezentul contract.

#### Art. 124

(1) Drepturile cuvenite salariaților care efectuează condeiu anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

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

#### Art. 125

(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, părintilor, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile;
- (2) Condeiu 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.

#### Art. 126

(1) Angajatorul are obligația acordării condeiului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiesc în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului!



(2) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(3) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (2) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(4) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (2), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (3).

## CAPITOLUL VI

### Protecția socială a salariaților

#### Art. 127

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

(2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu proceze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatului.

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli angajatorul poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioada determinată, cu acordul sindicatului.

#### Art. 128

În cazul în care angajatorul a aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității, cu avizul reprezentanților sindicatului, are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

#### Art. 129

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

- persoanele care au încheiate două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul, cu excepția contractelor pentru efectuarea gărzilor 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;
- 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. 130

(1) Dacă unitatea își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă a categoriilor de salariați menționate în art. 129, are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală și să facă publică măsura, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de angajator și reprezentanții sindicatului.

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

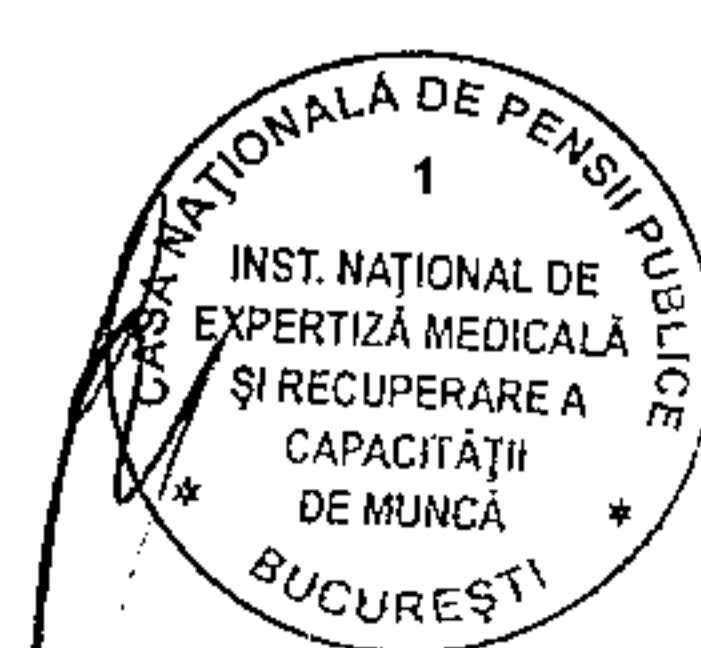
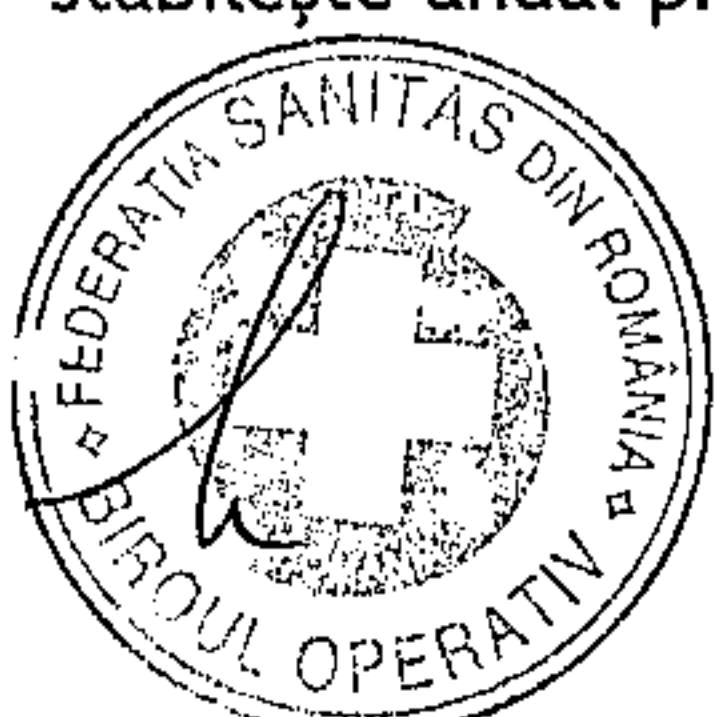
(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

#### Art. 131

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

#### Art. 132

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



### **Art. 133**

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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindicatului, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

(3) Salariații care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă, cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea sindicatului, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții sindicatului 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. 134**

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană, în conformitate cu prevederile legale aplicabile în domeniu.

### **Art. 135**

- (1) Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.
- (2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.



### **Art. 136**

Salariata care îintrerupe condeiu 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.

### **Art. 137**

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. 138**

Pentru funcționarea în cadrul relațiilor de muncă a principiului egalității de tratament față de toți salariații, vor fi respectate dispozițiile regulamentului intern la nivel de unitate și prevederile expuse de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii.

## **CAPITOLUL VII**

### **Formarea profesională**

### **Art. 139**

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

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

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

### **Art. 140**

(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.

#### Art. 141

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 țărăși în străinătate;
- d. formare individualizată;
- e. formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și a dialogului social;
- f. alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

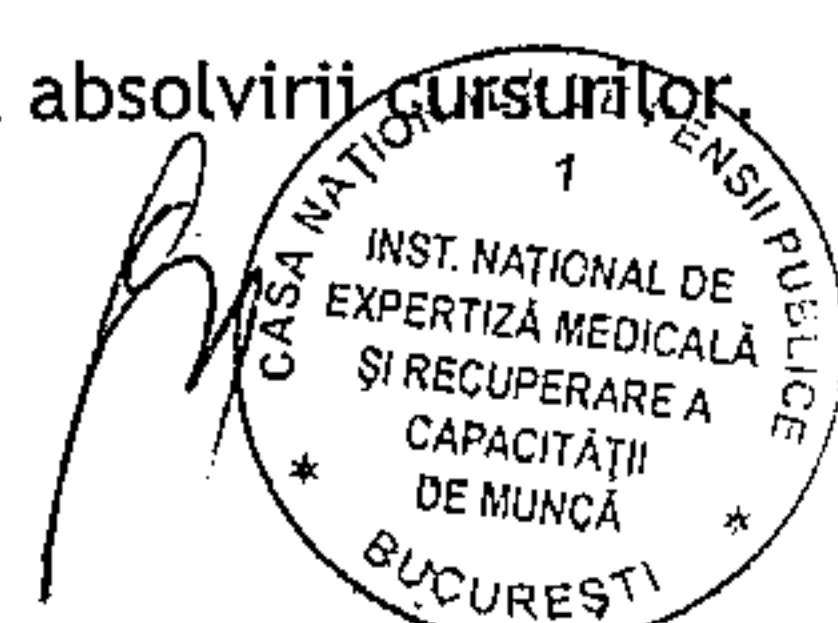
#### Art. 142

(1) Angajatorul, de comun acord cu organizațiile sindicale, stabilesc posturile pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare și adoptarea planului anual;

(2) 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 propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

(3) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu reprezentanții sindicatului;

(4) 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 împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.



(5) 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.

(6) Planurile și programele de formare profesională anuală sunt anexe la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

#### Art. 143

(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 sindicatului, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

#### Art. 144

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

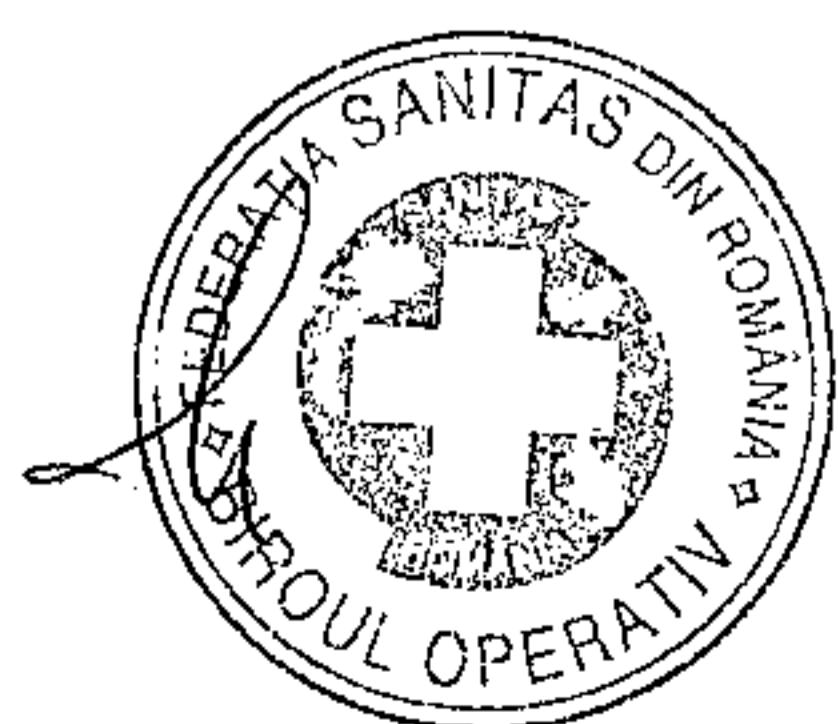
(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

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

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

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

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



#### **Art. 145**

(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 reprezentanții sindicatului.

(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. 146**

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. 147**

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

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

#### **Art. 148**

(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 organizației sindicale și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

#### **Art. 149**

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

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



### **Art. 150**

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

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

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

### **Art. 151**

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

### **Art. 152**

(1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 2 ani.

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

### **Art. 153**

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților sindicatului, va fi adus la cunoștința salariaților.

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților sindicatului, ce se acordă în termen de 6 zile.



(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților sindicatului, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de sindicatul semnatar al prezentului contract.

#### Art. 154

(1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților sindicatului, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională salariații aflați la prima angajare în unitate, 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.

#### Art. 155

(1) Cursurile de formare profesională 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. 156

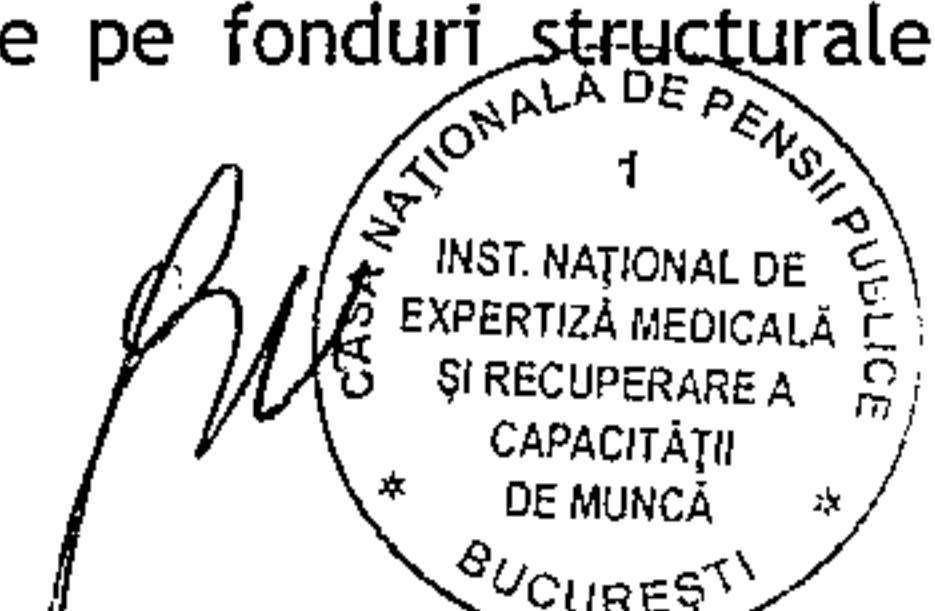
Reprezentanții sindicatului participă în mod obligatoriu în calitate de observatori, la examenele la concursurile/examenele de ocupare a posturilor vacante.

#### Art. 157

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

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

(3) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale și informarea salariaților în acest sens.



(4) Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.

## CAPITOLUL VIII

### Drepturile sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă

#### Art. 158

- (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 sindicatului 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 organizațiile sindicale legal constituite la nivel de unitate și față de reprezentanții sau membrii acestora.
- (5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere al sindicatului.
- (6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale în cercetările desfășurate de organizațiile profesionale.

#### Art. 159

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

#### Art. 160

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



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

(3) Precizările suplimentare privind normele de comportament fac obiectul Regulamentului intern al unității.

#### Art. 161

(1) Reprezentanții organizației sindicale pot participa la ședințele comitetului director al unității.

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

(3) La cererea expresă, membrii organizației sindicale pot fi asistați de reprezentanții Federației SANITAS România în susținerea unor drepturi și cereri.

#### Art. 162

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 161 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților sindicatului, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile Comitetului Director vor fi prezentate reprezentantului sindicatului.

#### Art. 163

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului precum și reprezentanților salariatilor să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 10 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Organizația sindicală va desemna maxim 2 persoane care pot beneficia de dispozițiile alin.(1).

(3) Persoanele desemnate la alin. (2) beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 5 zile lucrătoare în decursul unui an calendaristic, cumulat sau fragmentat.

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

#### Art. 164

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, angajatorul și reprezentanții sindicatului pot stabili cote procentuale la acțiunea respectivă.

#### Art. 165

Angajatorul poate asigura, în incinta unității, gratuit, spațiu și mijloacele necesare funcționării organizației sindicale.



### **Art. 166**

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului individual al salariaților, membri ai organizației sindicale legal constituite la nivelul unității, în conformitate cu Legea nr.367/2022. Acordul individual, în copie, se depune la secretariatul unității cu adresă de înaintare de către reprezentantul organizației sindicale legal constituite la nivelul unității. Reținerea cotizației, virarea acesteia în contul sindicatului afiliat și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

### **Art. 167**

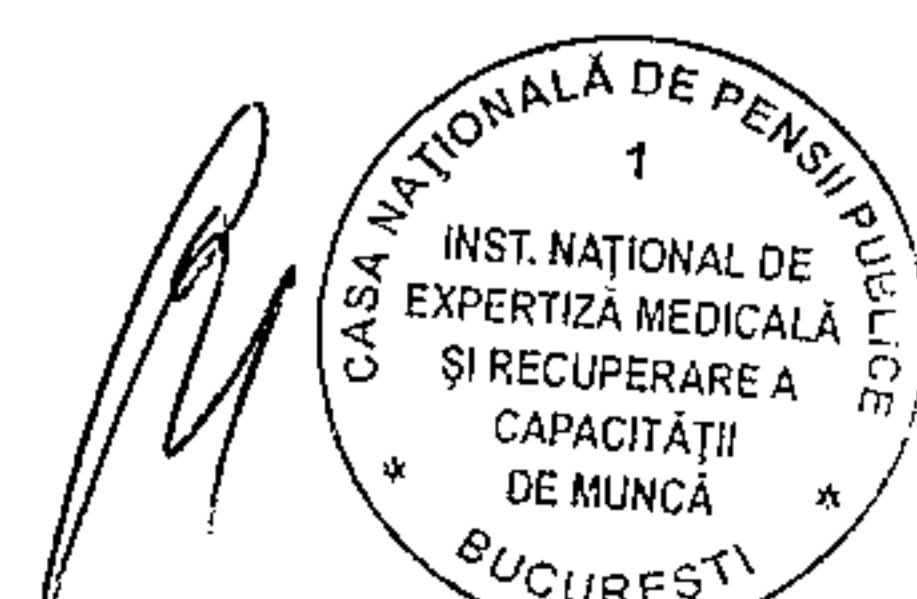
- (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală legal constituită la nivel de unitate de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.
- (2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

### **Art. 168**

- (1) În scopul unei bune colaborări, părțile, se obligă să răspundă în scris, în termen de 30 de zile, la cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.
- (2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă.
- (3) Angajatorul și conducerea sindicatului vor accepta reciproc invitațiile pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

### **Art. 169**

- (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatului, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului.
- (2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul și ora anunțate.
- (3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriilor obținuti, atât la audiere, cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin.



(4) Până la finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legatură, cu un membru al sindicatului, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare disciplinară în prezența unui membru al comisiei.

(4) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Regulamentul intern al unității.

## CAPITOLUL IX

### Dispoziții finale

#### Art. 170

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate de drept minime și obligatorii.

#### Art. 171

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia.

#### Art. 172

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei și a modului de finanțare a unității, angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

#### Art. 173

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatara ale acestui contract și produc efecte pentru toți salariații, potrivit legii.

#### Art. 174

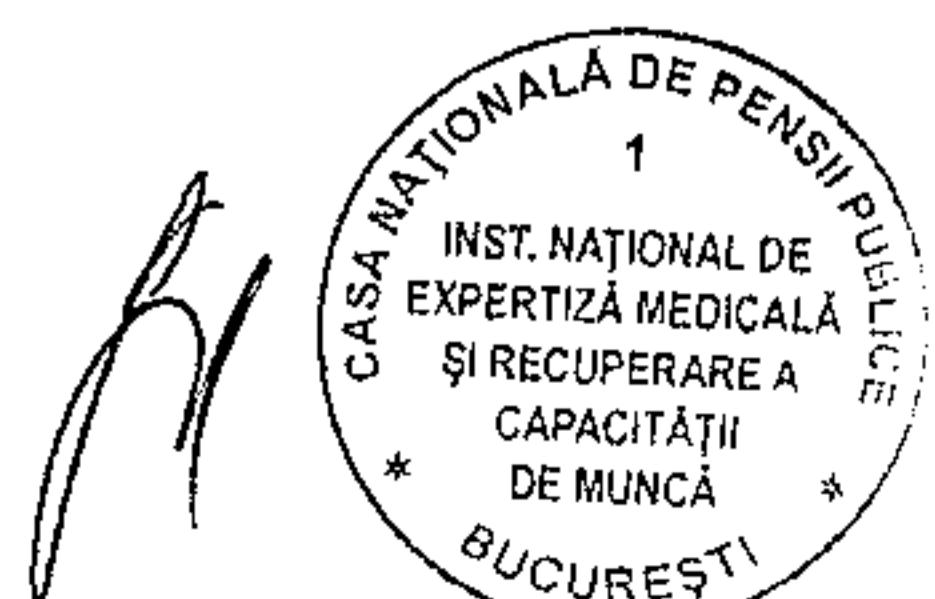
Salariații membri ai organizației sindicale au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizației sindicale.

#### Art. 175

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

#### Art. 176

Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a contractului colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentului contract.



**Art. 177**

Prezentul contract colectiv de muncă a fost încheiat în 3 (trei) exemplare și își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

**ANGAJATOR: Institutul Național de Expertiza Medicală și Recuperare a Capacitatii de Munca**

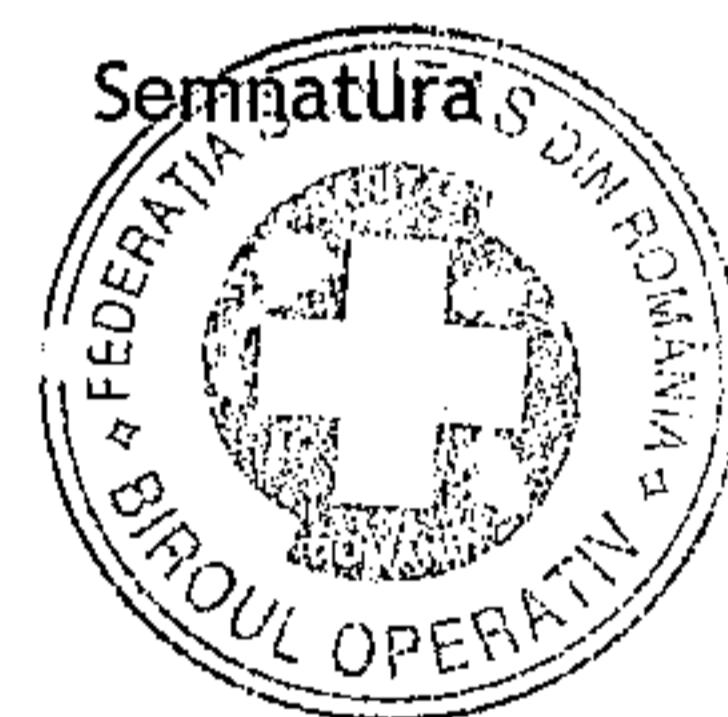
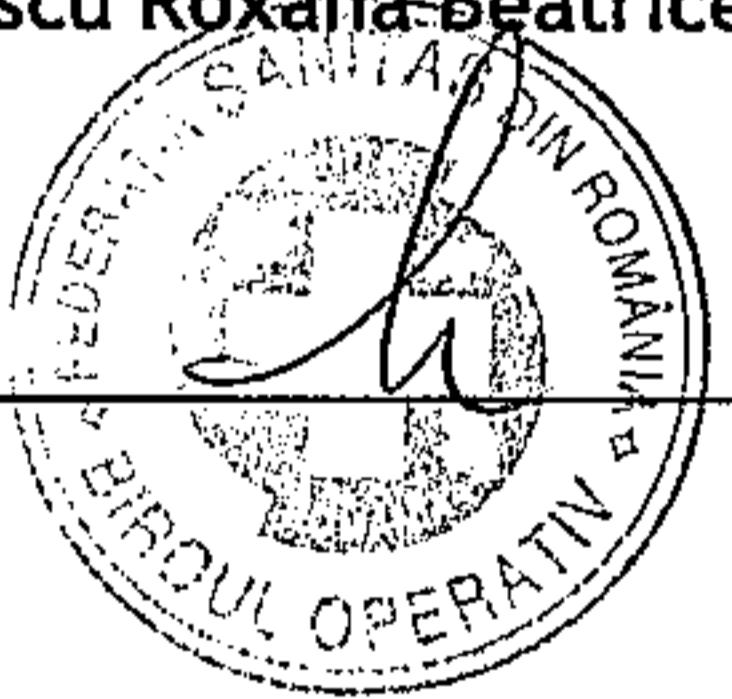
- Dr. Gritac Simona Corina - Director General

20.03.2023



**Federația SANITAS România, pentru salariații din Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare**

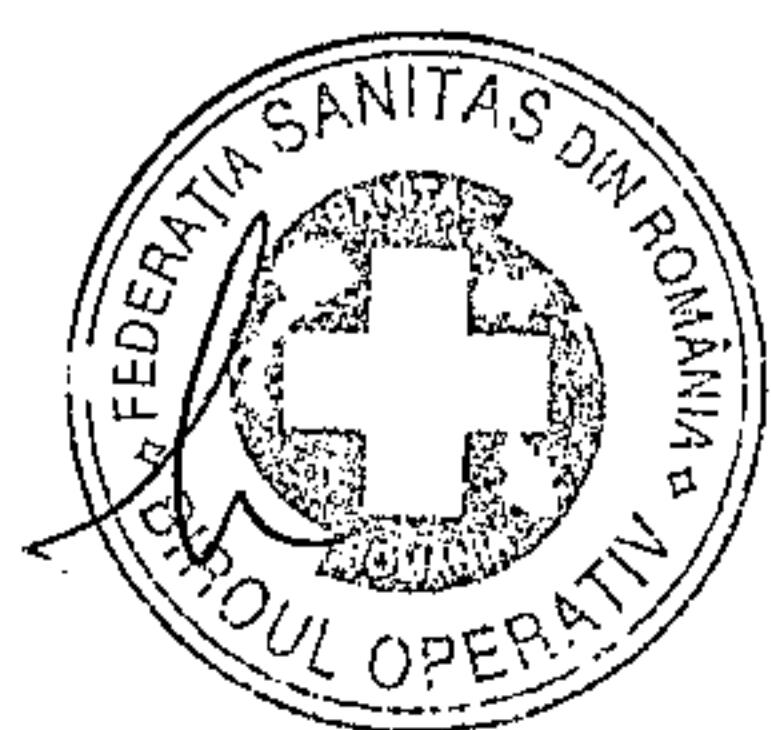
- Dr. Ionescu Roxana Beatrice



## Anexa nr. 1 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

### Regulamentul privind organizarea și funcționarea 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 sindicatului semnatar și 3 reprezentanți ai INEMRCM. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la ITM.
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 ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de către INEMRCM.
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.



## Anexa nr. 2 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

### Contractul individual de muncă

**Art. 1** Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

**Art. 2** Prin negociere între părți modelul cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului colectiv de muncă.

**Art. 3 Modelul Cadru al Contractului Individual De Muncă**

#### **CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

Încheiat la data de ..... și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților cu nr. .... din data de .....

##### **A. Părțile contractului**

Angajator — persoană juridică ..... cu sediul/domiciliul ....., str. ...., nr. ...., sector ...., înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ..... cu nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de .....

și

salariatul/salariata — domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ...., nr. ...., sector/județ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria ...., nr. ...., eliberată/eliberat de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data ....., am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra căror am convenit:

**B.. Obiectul contractului:**.....

**C. Durata contractului:**

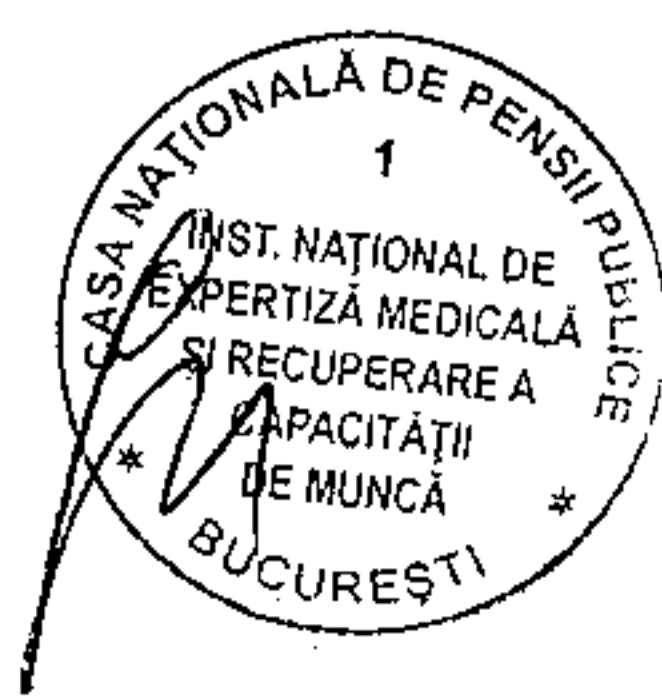
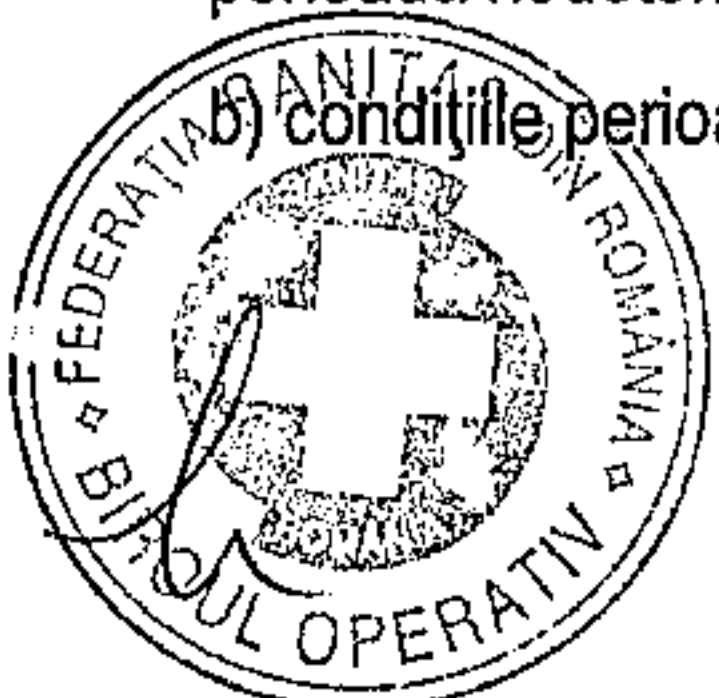
a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....

b) determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... și până la data de ..... , în conformitate cu art.83 lit. .... din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv .....

**D. Perioada de probă:**

a) durata de ..... zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată/determinată;

condițile perioadei de probă(dacă există).....



#### E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la .....(domiciliu/ secție/ atelier/ birou/ serviciu/ compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului .....

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

..... (pe teren / la sediul clientilor/ arie geografică....., grup de unități, etc.)

În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare .... - .... (în bani sau în natură);

b) asigurarea /decontarea transportului de către angajator ....-.... (după caz).

#### F. Felul muncii

Funcția/ocupația ....., conform Clasificării Ocupațiilor din România.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### H. Concediul

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

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

#### I. Salariul:

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

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri: .....;

b) indemnizații:..... ;

c) prestații suplimentare în bani: .....

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

e) alte adaosuri: .....

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



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

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

6. Metoda de plată: .....

J. Alte clauze:

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

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

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

d) salariatul este de acord/nu este de acord cu reținerea de 0,8% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru;

e) Procedura concilierii

În cazul apariției unui conflict individual de muncă, părțile au convenit să acționeze cu bună-credință și vor încerca soluționarea pe cale amiabilă a conflictului, prin procedura concilierii, în condițiile art.231<sup>1</sup> din Legea nr.53/2003 privind Codul muncii.

f) alte clauze:

- Clauza de confidențialitate va avea următorul conținut:

"1. Pe durata prezentului contract și după închiderea acestuia, pe o perioadă de 3 ani, salariatul are obligația să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care ia cunoștință în exercitarea funcției, în condițiile legii, cu excepția informațiilor de interes public, respectiv:

- nu va transmite și nici nu va face cunoscute în afara instituției documente folosite numai pentru uz intern;

- nu va folosi în interes personal sau în interesul unor terțe părți informațiile obținute în calitate de angajat al instituției;

- nu va discuta informații de natură confidențială cu terțe persoane, fără aprobarea reprezentantului legal al instituției;

- nu va permite și nu va încuraja folosirea de către părți a informațiilor de natură confidențială, aparținând instituției;

- salariatul va dezvăluia informații sau date, ori poate pune la dispoziție documente ale instituției la care are acces potrivit atribuțiilor sale de serviciu, numai persoanelor implicate în executarea obligațiilor de serviciu care au legătură cu ele sau cu acelor persoane pentru care se dă aprobare în scris de către reprezentanții legali ai instituției.



**2.** În cazul încetării contractului, în perioada de preaviz, salariatul va returna instituției toate documentele, înregistrările, precum și orice alte materiale utilizate în scopul desfășurării atribuțiilor de serviciu, acestea fiind predate salariaților desemnați de reprezentantul legal al instituției.

**3.** Nerespectarea acestei clauze de către salariat constituie abatere disciplinară și atrage obligația acestuia la plata de daune-interese."

#### **K. Atribuțiile postului**

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

#### **L. Riscurile specifice postului**

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

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

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

#### **O. Formarea profesională**

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

#### **P. Condițiile de muncă**

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

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

- a) echipament individual de protecție .....
- b) echipament individual de lucru .....
- c) materiale igienico-sanitare .....
- d) alimentație de protecție .....
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

#### **R. Drepturi și obligații generale ale părților**

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

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;

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



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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004, privind fondurile de pensii administrative privat, cu modificările și completările ulterioare.

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

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

**4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:**

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.



### S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grupuri de unități/sector de activitate) .....

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la litera S pct.1.

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

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

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

Angajator,

Salariat,

.....

Semnătura .....

Reprezentant legal,

.....

Am primit un exemplar,

Semnătura .....

Data .....



### Anexa nr. 3 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

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

#### A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicină legală, în activitățile de prosectoră, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imaginistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparatului din aceste activități: 6 ore/zi.
3. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: 6 ore/zi.
4. Personalul cu pregătire superioară din unitățile de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
5. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
7. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.

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

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană.
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.
3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție și alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.



5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană.



## Anexa nr. 4 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

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

### **CAPITOLUL 1**

Se acordă **3 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.
2. Personalul care lucrează în cadrul Blocului Alimentar.
3. Personalul care lucrează în cadrul Serviciului Tehnic Administrativ
4. Personalul care lucrează în cadrul Compartimentului Medicina Muncii

### **CAPITOLUL 2**

Se acordă **4 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în Laboratorul de analize medicale.
2. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru, stabilită prin expertizarea locului de muncă, precum și personalul care lucrează în Serviciul relații cu publicul registratură și secretariat.
3. Arhivarii

### **CAPITOLUL 3**

Se acordă **5 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care efectuează analize medicale.
2. Personalul medico-sanitar care lucrează în secțiile cu paturi, din Secția clinică expertiză medicală deficiențe somatice și Secția de recuperare medicală fizică și balneologie.
3. Personalul care lucrează în Laboratorul de cercetare aplicativă, Biroul Metodologie și Proceduri.
4. Personalul care lucrează în cabinetele de specialitate din cadrul Ambulatoriului integrat de specialitate care deservesc secțiile cu paturi și personalul din cadrul Laboratorului de explorări funcționale
5. Personalul care lucrează în cadrul Laboratorului recuperare medicală fizică și balneologie.
6. Membri Comitetului Director

### **CAPITOLUL 4**

Se acordă **6 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în cabinetele de consultații de psihiatrie, psihologie și în cadrul Secției clinice expertiză medicală deficiențe neuro-psihiatice (neuropsihiatrie).



2. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.

## CAPITOLUL 5

Se acordă **9 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care își desfășoară activitatea în:
  - a) unități nucleare de categoria I de risc radiologic;
  - b) unități nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

## CAPITOLUL 6

Se acordă **10 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care își desfășoară activitatea în:
  - a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
  - b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

### NOTĂ:

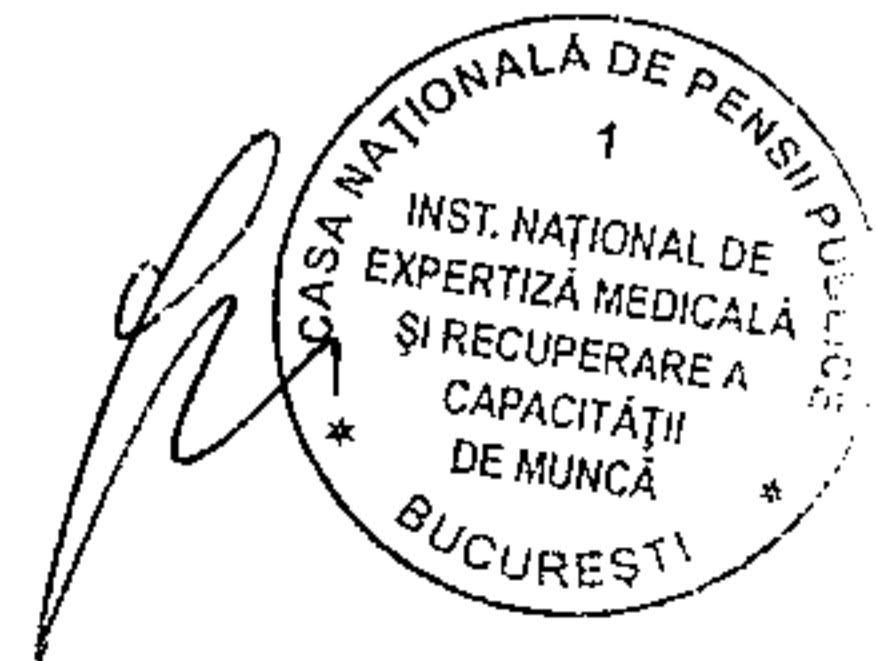
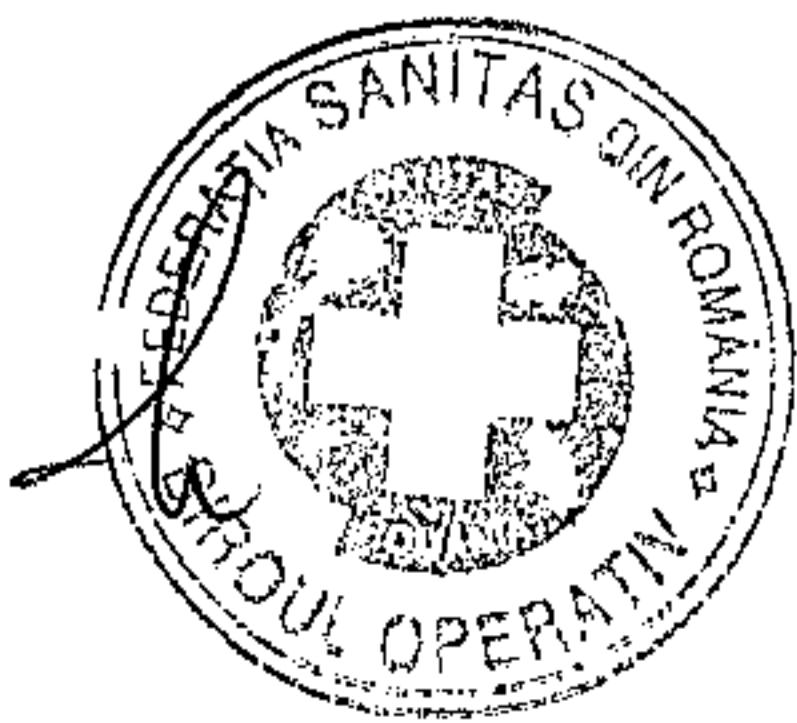
Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă și care dau dreptul la mai multe condiții de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare. Zilele suplimentare vor fi acordate doar cu acordul reprezentanților Sindicatului SANITAS-INEMRCM.



## Anexa nr. 5 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

### Sporul de vechime în muncă

1. Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea 153/2017.
2. Coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.
3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), sunt următoarele:
  - **gradația 1** - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
  - **gradația 2** - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
  - **gradația 3** - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
  - **gradația 4** - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
  - **gradația 5** - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.
4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșă respectivă.
5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.



## Anexa nr. 6 la Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

### ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE

- uniforme medicale – 1 la 2 ani;
- încălțăminte medicală – 1 la 2 ani;
- halate de molton - 1 la 5 ani;
- mănuși și măști - după necesități;
- șorțuri - după necesități;
- salopete doc - după necesități;
- cizme de cauciuc - după necesități;
- cizme electroizolante - după necesități;
- cască de protecție - după necesități;
- ochelari de protecție - după necesități;
- centură de siguranță - după necesități.

Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:

-săpun - 1/lună/persoană;

-hârtie igienică - 1/lună/persoană;

b) substanțe dezinfectante se acordă întregului personal.

NOTĂ:

In funcție de bugetul alocat de către ordonatorul de credite

