



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ TIMIȘ

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 20833

Nr.26408/CCCMRM/20.09.2019

CATRE:

SPITALUL MUNICIPAL “Dr. TEODOR ANDREI” LUGOJ
LUGOJ, STR. GH. DOJA, NR. 36, JUD.TIMIȘ

Referitor: Contractul Colectiv de Muncă valabil 2 ani de la data înregistrării la I.T.M. Timiș

Urmare a cererii dumneavoastră înregistrată la Inspectoratului Teritorial de Muncă Timiș cu nr. 26408/18.09.2019 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între SPITALUL MUNICIPAL “Dr. TEODOR ANDREI” LUGOJ și reprezentanții sindicatului, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul de evidență a contractelor colective de muncă la nr. 167 în data de 19.09.2019.

La negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă la o instituție publică, dacă negocierea presupune angajarea unor drepturi salariale este obligatorie respectarea prevederilor art. 138 din Legea nr. 62/2011, Legea Dialogului social, republicată, în sensul că în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal. Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot fi modificate prin contractele colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

Vă rugăm să aveți în vedere prevederile art. 142 din Legea nr. 62/2011, republicată și art. 229 alin. 4 din Legea 53/2003, republicată.

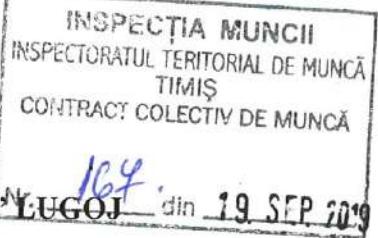
CU DEOSEBITA CONSIDERATIE,

INSPECTOR SEF
I.T.M. TIMIS
EC.PAVEL KASAI



Spl. Nicolae Titulescu, nr. 12, Timișoara, Timiș
Tel.: +4 0256 40 79 59; fax: +4 0256 20 36 78
itmtimis@itmtimis.ro
www.itmtimis.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL
SPITALULUI MUNICIPAL "DR. TEODOR ANDREI" LUGOJ

înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă TIMIȘ cu nr.

În temeiul Legii nr. 62/2011, a Legii nr. 53/2003 Republicată și a Legii 153/2017 între:

- 1. SPITALUL MUNICIPAL "DR. TEODOR ANDREI" LUGOJ, în calitate de angajator și**
- 2. Salariații reprezentați de SINDICATUL "SĂNĂTATEA" AL ANGAJAȚILOR DIN CADRUL SPITALULUI LUGOJ**

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

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) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

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

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

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

(6) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează Spitalul Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ.

Art. 2. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în toate subunitățile, serviciile și compartimentele Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, modul de finanțare și de caracterul activității.

Art. 3. Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelatice cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și închiderea contractului individual de muncă;
- măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților;
- stabilirea modalității de acordare a sporurilor;
- stabilirea procedurii de evaluare a performanțelor individuale a personalului

Art. 4. (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.

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

(3) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 72 de ore de la data solicitării acestei modificări.



V

1

H



H

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

(4) 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.
(5) În cazul în care niciuna din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungeste tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

Art. 5. Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleasi efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la I.T.M. Timiș.

Art. 6. Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

Art. 7. (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

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

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

Art. 8. (1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate și la nivel superior.

(2) În vederea negocierii și aplicării prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, salariații asupra cărora se întind efectele prezentului contract, alții decât membrii de sindicat, vor contribui lunar cu 0,6 % din salariul de bază. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat exclusiv pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 9. Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul acestora.

Art. 10. (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui **Comisia paritară la nivel de unitate**.

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc conform **Anexei nr. 2**.

(3) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, sunt obligate 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 la nivel de unitate.

Art. 11. (1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 10 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

Art. 12. (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

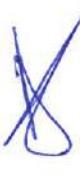
(2) În cazul constatării unor încalcări ale legii și prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizată Comisia paritară la nivel de unitate.

Art. 13. (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.

(3) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

Art. 14. Părțile se obligă, sub sanctiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, potrivit legii.



Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ

Art. 15. Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003, Legii 62/2011 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 se încheie pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării lui la I.T.M. Timiș.

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

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior/grup de unități sanitare.

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare și contractului colectiv de muncă la nivel superior.

(5) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate potrivit prevederilor legale.

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

(7) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării unității, corelat cu reglementările legale.

CAPITOLUL II CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

II.1. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 17. Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

Art. 18. (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate și contractului colectiv de muncă la nivel superior/grup de unități sanitare.

(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, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant desemnat de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Criteriile de examinare se stabilesc de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului, conform prevederilor legale.

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu până la 15 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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



✓ ✓

✓ ✓



✓ ✓

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

Art. 19. (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană juridică, în schimbul unei remunerații denumită salariu.

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri, salariatul va fi asistat de un reprezentant al sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile și va fi reactualizat anual, dacă este cazul. Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

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

(6) 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.

(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă. Absențele nemotivate și conchediile fără plată se scad din vechimea în muncă. Fac excepție conchediile fără plată pentru formare profesională, conform art.150 și 152 din prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupărilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporar, durata acestuia;
- h) durata conchediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plășii salarialui la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz;
- n) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului, evaluarea performanțelor profesionale.

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

(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea între angajator și salariat a unui act adițional la contract, înfr-un



M
X

B
X



4
A
X

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

termen de 20 zile lucrătoare de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

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

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

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.

(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.

Art. 20. (1) Angajarea salariaților în unitate se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității și în funcție de prevederile bugetare, cu consultarea scrisă a organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

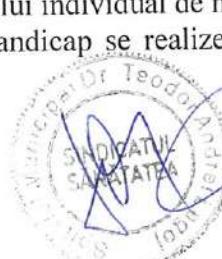
Art. 21. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere:

- a) medici, farmaciști, biologi, biochimiști, chimici, profesori CFM, fiziokinetoterapeuți, asistenți medicali, dentiști, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
 - 20 de zile - dacă au mai fost angajați în altă unitate sanitată;
 - 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitată;
 - 90 de zile - debut în profesie.
- b) 30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală.
- c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitară - 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-sanitară.
- e) 5 zile - pentru personalul necalificat.
- f) 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții în unitate.
- g) 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere.
- h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere.
- i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie.
- j) Nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.
- k) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.



X

X



AB

Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ

(2) 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.

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

(4) 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 organizației sindicale reprezentative din unitate.

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

Art. 22. (1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, 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 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 va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cererea acestora.

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

Art. 24. Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen, cu aprobarea organizației profesionale corespunzătoare postului ocupat și cu avizul sindicatului semnatari al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 25. Cetătenii străini și apatrizii pot fi angajați conform legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 26. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj fără acordul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, angajatorul este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași unitate, 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. 128 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 27. Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în **Anexa nr. 3** la prezentul contract colectiv de muncă.

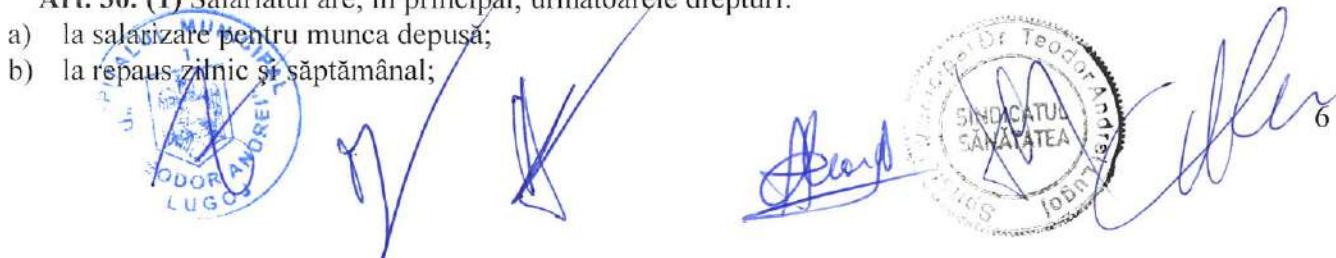
II.2. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 28. 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. 29. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 30. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- la salarizare pentru munca depusă;
- la repaus zilnic și săptămânal;



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat despre orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât șeful său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
- v) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(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) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 31. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- 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;



✓ ✓



✓ ✓

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- g) să exerce controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
- h) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul 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, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și cu organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

II.3. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 32. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art. 33. (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă astfel:

- a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat, membru de sindicat, în altă unitate;
- b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;



1

2
3
4
5
6
7
8

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

- c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, 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;
- e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
- f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus angajarea.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe perioada delegării/detașării:

- a) când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului;
- b) atunci când nu se poate efectua transportul salariatului la noul loc de muncă în sistem "navetă" zilnică, angajatorul va suporta toate cheltuielile de cazare ale salariatului în noua localitate și cheltuielile de transport către domiciliul salariatului cel puțin o dată pe săptămână;
- c) angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare în conformitate cu dispozițiile legale;
- d) salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt cele mai favorabile;
- e) în situația în care angajatorul la care este detașat sau delegat salariatul nu își îndeplinește obligațiile financiare față de acesta, ele vor fi îndeplinite integral de angajatorul care a dispus detașarea sau delegarea.

Art. 34. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

II.4. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 35. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al unei 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 acestuia nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(4) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(5) În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

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

(7) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(8) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.



Handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'John'.



Handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'John'.

Handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'John'.

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

Art. 36. (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 37. (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

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

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs cu avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare de la solicitare.

Art. 38. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 1 an, respectiv 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 organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare de la solicitare.

Art. 39. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul intreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.



[Handwritten signatures and initials are present across the bottom right corner of the page.]

Contract Colectiv de Muncă Încheiat la nivelul Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ

f) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile prevăzute de Codul 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.

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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare de la solicitare.

Art. 40. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații beneficiază de o indemnizație, platită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.

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

Art. 41. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale. Concediul fără plată se acordă în baza unei solicitări scrise și va conține obligatoriu aprobarea conducerii locului de muncă, din care să rezulte că activitatea poate fi desfășurată în condiții optime pe perioada concediului fără plată a salariatului respectiv.

a) concediul fără plată până la 90 de zile calendaristice se acordă cu avizul managerului unității;
b) concediul fără plată între 90 de zile calendaristice și un an se va acorda doar cu avizul Comitetului Director; cererea de solicitare a concediului fără plată va fi însoțită de documente justificative;

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul organizației sindicale din care face parte salariatul.

(3) Oportunitatea angajaților pe aceste posturi vacante se va stabili numai cu avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

II.5. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 42. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Art. 43. (1) Contractul individual de muncă începează de drept:

- 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 încheiat existența conform legii;
- la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariații care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior înmplinirii condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vîrstă 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 capacitatei de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II; la data indeplinirii cumulative a condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate



**Contract Colectiv de Muncă Încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vîrstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, la data comunicării deciziei medicale asupra capacitatei de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.

d) ca urmare constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatătă, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătoarească 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 penale 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 vîrstă cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) – j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. 44. (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea 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, încrucișând drepturi sau obligații pentru salariați care contravin unor norme legale imperatice sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

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

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

Art. 45. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acesteia.

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

Art. 46. 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. 47. (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatului cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului.



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

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

Art. 48. (1) Dispunerea măsuri de concediere în condițiile art. 60 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel, nu poate fi pusă în practică decât cu acordul scris/expres al organizației sindicale respective.

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

Art. 49. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului 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 efectuării concediului de odihnă;
- h) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricărora forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(4) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi condeațați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

Art. 50. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abaterie gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată 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. 51. (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară (Anexa nr.9).

Art. 52. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 50 lit. (b) și (c), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 43 lit. e), din prezentul contract, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul Agenției Județene de Ocupare a Forței de Muncă în vederea redistribuirii



[Handwritten signatures]



13

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

salariatului, corespunzător pregăririi profesionale sau, după caz, capacitateii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

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

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 50 lit. b), din prezentul contract colectiv de muncă, salariatul beneficiază de o compensație, corelat cu legislația în vigoare.

Art. 53. (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 ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

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

Art. 54. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 55. (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

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

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceleiași organizații sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicare concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care se vor adopta acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați, compensații bănești în conformitate cu prevederile legale în vigoare, cu avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

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

Art. 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, fracționat sau cumulat.

Art. 57. Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- motivele care determină concedierea;
- durata preavizului;



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
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 art. 64 din Codul Muncii.

Art. 58. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art. 59. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovitură de nulitate absolută.

Art. 60. În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 61. (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

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

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

Art. 62. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere. Această perioadă de preaviz va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie, dar nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare, durata preavizului urmand a fi aprobată de conducerea unității.

(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 salariatul nu respectă perioada de preaviz prevăzută în contractul individual de muncă, angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.

(8) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător. Contractul individual de muncă începează la data expirării termenului de preaviz.

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

Art. 63. (1) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, angajatorul, semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minim 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat și care este reprezentat de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ.

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



A
N
D
R
E
I



15

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

**CAPITOLUL III
CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ**

Art. 64. (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, la nivelul unității se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității 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 organizației semnatare a prezentului contract;
- c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condiții 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.

(4) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod consecvent de către salariați.

Art. 65. (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiunilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 916/2006 cu modificările și completările ulterioare.

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

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

Art. 66. Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

Art. 67. (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

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

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

(3) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:



✓ ✓



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajaților;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

Art. 68. (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 semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, precum și cu Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

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

Art. 69. (1) Angajatorul se obligă să asigure echipamentele de protecție (conform H.G. nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate) și de lucru, precum și materialele igienico-sanitare în cantitatea și la calitatea necesară asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare și unei protecții complete a salariatului.

(2) Neasigurarea echipamentelor de protecție și lucru conform alineatului (1) exonerează salariatul de obligativitatea efectuării tehnicii sau tehniciilor pentru care respectivele materiale sunt necesare.

(3) Neasigurarea materialelor igienico-sanitare conform alineatului (1) obligă angajatorul să-și asume toate consecințele negative și exonerează salariatul de răspunderea ce ar putea fi determinată de această lipsă.

(4) În bugetul unității vor fi incluse cheltuielile pentru realizarea măsurilor ce se impun în domeniile: expertizarea condițiilor de muncă, securitate, tehnică, ventilație, dotare cu echipament de protecție, materiale igienico-sanitare, instruire, alimentație de protecție, cercetare-proiectare în domeniul securității muncii.

(5) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va urmări continuu constituirea, repartizarea și utilizarea fondurilor necesare realizării prevederilor alineatului (1).

(6) Salariații nu vor fi implicați în suportarea costului finanțier al măsurilor referitoare la securitatea, igiena și sănătatea lor, în procesul de muncă. Cu excepția situațiilor de recuperare a unor pagube produse din vina salariatului, în condițiile legii.

Art. 70. (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea salariaților 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) Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitatea 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. 71. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al condițiilor de muncă, a 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.



✓ ✓



✓ ✓

**Contract Colectiv de Muncă Încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

Art. 72. Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 73. (1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

Art. 74. (1) Normativele de personal sunt cele stabilite prin lege, iar atribuțiile din fișa postului sunt stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare.

(2) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun, în conformitate cu legislația în vigoare și în limita bugetului aprobat.

(3) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în unitate.

Art. 75. Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

Art. 76. 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 soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatului semnatар al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 77 (1) Stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru condiții de muncă precum și condițiile de acordare a acestora, sunt cele prevăzute prin acte normative.

(2) Stabilirea quantumului la acordarea sporurilor pe locuri de muncă se face prin negociere între părțile semnatare ale prezentului contract.

Art. 78. (1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 4 A și B.

(2) Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, potrivit H.G. nr.1048/2006, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit **Anexei nr. 7**.

(3) Concediile suplimentare de odihnă, stabilite de comun acord între reprezentanții angajatorului și cei ai sindicatului, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor **Anexei nr. 5**.

Art. 79. (1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

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

(3) Examenele medicale periodice, precum și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității vor fi asigurate gratuit de către angajator.

Art. 80. (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacitatii de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate și 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. 81. (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.



✓
✓



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

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

(3) Normele generale și cele specifice de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

Art. 82. 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. 83. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

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

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere salariații din unitate privind consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situație, în acest sens evitându-se pe cât posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

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

(4) La cererea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul asigură salariaților, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

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

Art. 84. Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

Art. 85. (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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 86. (1) Angajatorul se obligă să acționeze permanent, să stabilească și să aplice toate măsurile necesare, pentru prevenirea accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Răspunderea pentru asigurarea, prezentarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii o au cei care organizează, conduc, coordonează și controlează activitatea, iar răspunderea pentru respectarea acestor măsuri o au toți salariații.

(3) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

Art. 87. (1) La angajarea unui salariat, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de protecție a muncii pe care este obligat să le cunoască și să le respecte.

(2) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute de alineatul (1).

**CAPITOLUL IV
SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE**

Art. 88. (1) În scopul salarizării personalului și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate finanțată din venituri proprii realizate prin sistemul de asigurări sociale de sănătate, de la bugetul local, de la fondul unic al asigurărilor de sănătate și alte venituri realizate conform legii, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de cheltuieli și a surselor de constituire.

(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 prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și sumele aferente pentru acordarea tichetelor de mașă și a tichetelor de vacanță, conform legislației în vigoare.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

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

(5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 15 ale fiecărei luni, pentru luna precedentă.

(6) 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.

(7) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii se stabilește prin lege.

Art. 89. (1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu, în bani, stabilit la încheierea contractului individual de muncă în concordanță cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă și cu cele ale legislației în vigoare.

(2) Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai organizațiilor sindicale reprezentative cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

Art. 90. (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate. Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de administrație și sindicat înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

(2) Drepturile salariale ale personalului angajat în unitate cuprind:

- a) salariul de bază;
- b) sporuri la salariul de bază;
- c) tichetele de masa/norma de hrana și vacanță;
- d) indemnizație de instalare echivalentă cu un salariat de bază corespunzător funcției, în condițiile legii;
- e) alte drepturi prevăzute de contractul colectiv de muncă și de legislația în vigoare.

Art. 91. (1) Se acordă următoarele sporuri și adasuri la salariul de bază:

- a) pentru orele prestate în zilele de sămbătă, duminică, sărbători legale și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, se acordă un spor de 100% la salariul de bază al funcției îndeplinite; munca astfel prestată și plătită nu se compensează cu timp liber corespunzător.
- b) atunci când în situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, salariații au dreptul la dublu compensațiile cuvenite, respectiv, un spor de cel puțin 150% din salariul de bază.
- c) pentru orele prestate în afara timpului normal de muncă, plata se va face conform prevederilor legale în vigoare;
- d) pentru activitatea desfășurată în timpul nopții se acordă un spor de 25% la salariul de bază;
- e) pentru activitatea desfășurată în 3 ture, personalul care lucrează lunar în toate cele 3 ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 va primi, în locul sporului prevăzut la pct. d), un spor de 15% din salariul de bază.
- f) alte sporuri conform legislației în vigoare și ale contractului colectiv de muncă;
- g) sporuri specifice rețelelor sanitare din alte minister sau departamente.

(2) Munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată 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 schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora, cu excepția situațiilor când prin ordonanță de urgență se dispune altfel.

(3) 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 conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- b) plata orelor suplimentare, conform legislației în vigoare;



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

c) plata cheluielor de transport în cazul deplasării în cadrul localității și/sau în afara localității, în interesul serviciului, pentru angajații săi potrivit legii.

d) Alte adaosurile și drepturile salariale ce cuprind:

a) acordarea premiului anual la nivelul a două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată, care va fi plătit în primul trimestru al anului pentru activitatea din anul anterior, conform legii;

b) în conformitate cu prevederile art. 20 Codul Muncii, între salariați și angajator pot fi negociate și cuprinse în contractual individual de munca și alte clauze specifice, respectiv clauza de confidențialitate și mobilitate.

c) în conformitate cu prevederile art. 25 Codul Muncii, membrii Comitetului Director beneficiază de spor de mobilitate de 15% prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază lunar, în considerarea specificului muncii, având în vedere că executarea obligațiilor de serviciu de către acești salariați nu se realizează într-un loc stabil de muncă”.

Art. 93. (1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplique fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 94. (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

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

Art. 95. (1) Indexarea salariilor se face potrivit legii.

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

Art. 96. (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale unității.

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

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 absolutive și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL V
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 98. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art. 99. Programul zilnic de lucru se stabilește prin Regulamentul intern al unității.

Art. 100. Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția celorlalte categorii prevăzute în **Anexa nr.4** la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 101. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânnii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile 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. 102. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.



D
X



21

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

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

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

Art. 103. (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sămbătă și duminică.

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

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

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(5) Repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității.

Art. 104. (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 105. Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul unității.

Art. 106. (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 100 și 102.

Art. 107. 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 solicitată.

Art. 108. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

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

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

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

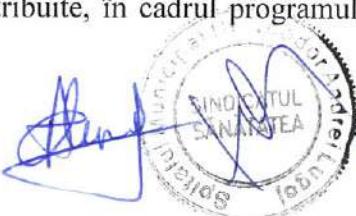
(5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(6) 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.

(7) Pentru munca suplimentară necompensată cu ore libere plătite, sporul salarial este de 100% din salariul de bază, corelat cu legislația în vigoare.

Art. 109. Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, corelat cu legislația în vigoare.

Art. 110. (1) În domeniile de activitate, unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amâname și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

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, până la revenirea titularilor sau ocuparea posturilor prin concurs.

(2) În acest sens:

- a) acestora li se cere acordul prin intermediul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă sau direct prin ședință organizată în secție sau compartiment;
- b) dacă există salariați dispuși să acopere prin fraciune de normă postul, se recurge la această formă;
- c) salariații care doresc să preia sarcinile ce revin acestor posturi se angajează în scris și își asumă răspunderea integral pentru efectuarea orelor suplimentare necesare îndeplinirii sarcinilor;
- d) salariatul care s-a angajat conform prevederilor de la lit. c) poate să renunțe, cu condiția anunțării prealabile, în scris, cu cel puțin 15 zile înainte.

(3) Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin concurs, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absența persoanelor titulare, în condițiile legii.

Art. 111. (1) În funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili norme de personal specifice fiecărui loc de muncă cu acordul reprezentanților sindicatului semnatар al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Normele de personal și normele de muncă specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității.

(3) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator – reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 112. 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 asigurării continuității serviciului medical.

Art. 113. (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. 114. Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie – Prima și a doua zi de anul nou
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- Prima și a doua zi de Paști
- 1 mai – Ziua Internațională a Muncii;
- 1 iunie;
- Prima și a doua zi de Rusalii
- 7 aprilie – ziua sănătății;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului
- ziua de 30 noiembrie – Sfântul Andrei
- 1 decembrie – Ziua Națională a României
- 25 – 26 Decembrie - prima și a doua zi de Crăciun
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 115. (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

Art. 116. (1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii, și prezentului contract colectiv de muncă (**Anexa nr. 4 A**).



**Contract Colectiv de Muncă Încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

(2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă (**Anexa nr. 5**).

Art. 117. (1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

(5) Repausul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru servirea mesei se include în programul de lucru.

Art. 118. (1) La secțiile/serviciile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22□□ – 6□□, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.

(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni. Pentru a beneficia de sporul prevăzut pentru activitatea desfășurată în ture, personalul are obligația de a efectua lunar cel puțin 4 ture de noapte.

Art. 119. (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.

Art. 120. (1) Durata minimă a condeiului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

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

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

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

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

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

(8) Indemnizația de condeiu este inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează condeiul de odihnă.

Art. 121. (1) Condeiul de odihnă se efectuează în fiecare an, conform planificării și principiului rotației.

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

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

(4) Cererea de condeiu de odihnă se face cu cel puțin 10 zile înainte de începerea condeiului, pentru condeiul de odihnă programat.



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

Art. 122. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariații beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile Codului Muncii republished.

(2) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

Art. 123. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective, independente de voința salariatului, cu acordul scris al angajatorului.

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

Art. 124. (1) Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților se acordă potrivit prevederilor **Anexei nr. 5** la prezentul contract.

Art. 125. Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 126. (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, la data producerii evenimentului, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile;
- b) nașterea unui copil – 5 zile + numărul de zile necesar pentru cursul de puericultură urmat, la cerere;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor – 5 zile;
- e) decesul bunicilor, fraților, surorilor – 3 zile;
- f) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității, salariatul având obligația de a depune cererea în termen de 5 zile lucrătoare de la producerea evenimentelor de la punctele b), d) și e) de la alin. (1).

(3) Evenimentele prevăzite la alin.(1) a)-c) pot constitui motive pentru reprogramarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(4) În caz de îmbolnăviri sau accidente ale copiilor, soților, părinților se pot acorda 3 zile calendaristice libere neplătite, cu anunțarea telefonică urmată de prezentarea actelor doveditoare până la închiderea pontajului (notate în pontaje cu Z.L.N.)

(5) Pentru acordarea și acoperirea zilelor prevăzute la alin. (4) se va încerca, mai întâi obținerea zilelor libere solicitate prin schimburi de tură; dacă nu este posibil sau solicitarea e prea în scurt timp făcută, se acordă zile libere neplătite.

Art. 127. Membrii OAMGMAMR aleși în structurile de conducere ale beneficiază lunar de 3 zile libere, plătite, pentru îndeplinirea obligațiilor profesionale la Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, precum și a atribuțiilor conferite de funcția de conducere.



✓ ✓ ✓



✓ ✓ ✓ 25

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

**CAPITOLUL VI
PROTECȚIA SOCIALĂ
A SALARIAȚILOR, MEMBRI AI SINDICATULUI SEMNATAR AL PREZENTULUI
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

Art. 128. (1) În situația în care, organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a structurii de funcționare cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul împreună cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, are obligația să identifice posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul unității.

(2) Dacă desfacerea contractului individual de muncă nu poate fi evitată, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
- c) adresa înaintată la Agenția Județeană 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 natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vîrstă;
- c) persoanele care împlinesc vîrstă de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;
- e) persoanele care desfășoară activitate privată, fără a fi îngrădit dreptul constituțional la muncă al persoanei respective.

(2) Pentru luarea măsurilor de desfacere 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, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura desfacerii 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 cu unitatea un contract de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art. 130. (1) În cazul în care unitatea își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționăți în art. 128, angajatorul are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

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

Art. 132. (1) Salariații vor beneficia de ajutorare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie progozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și alte drepturi de asigurări sociale.



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

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 semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă și Direcției de Sănătate Publică apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă și al organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplique sancțiunile prevăzute de lege.

Art. 134. (1) Angajatorul se obligă să acorde tichetele de masă potrivit Legii 142/1998 și OUG nr. 115/2004, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unități finanțate din venituri proprii realizate prin sistemul de asigurări sociale de sănătate, maximum 20 de tichete pentru fiecare angajat.

Art. 135. Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

Art. 136. Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație – sindicat de la nivelul unității, numai pentru salariații unității.

Art. 137. (1) După efectuarea condeiului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, salariatul poate beneficia de încă un an condeiu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din condeiul fără plată, salariatul va fi încadrat pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral. Evaluarea salariatului se va face în primele 15 zile de la revenirea în activitate.

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

Art. 138. Salariata care întrerupe condeiul legal pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă, corelat cu legislația în vigoare.

Art. 139. Salariatele gravide, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază, la cerere, de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Art. 140. Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență și hărțuire sexuală la locul de muncă, conform **Anexei nr. 8**.

Art. 141. Serviciile, prestațiile medicale și medicația pentru care, potrivit reglementărilor în vigoare se prevede perceperea unor taxe și contribuții personale din partea asiguraților (inclusiv fișa auto, certificate medicale, taxa de îmbalsamare) sunt asigurate gratuit pentru salariații unității și membrii de familie ai acestora.



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

**CAPITOLUL VII
FORMAREA PROFESIONALĂ**

Art. 142. (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialități și/sau largirea 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 și relații de muncă.

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

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

Art. 143. (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

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

Art. 144. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

Art. 145. (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. 146. (1) Angajatorul, după consultarea organizației sindicale din unitate, are următoarele atribuții:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) sindicatul semnatar al prezentului contract va participa, prin împunericții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatul semnatar al prezentului contract.
- e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de implementarea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

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

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizației sindicale din unitate, sunt anexe ale prezentului contract.

Art. 147. (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 148. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Durata obligației salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă, perioada stabilită între sindicat ca reprezentant al salariatului și angajator, în funcție de fiecare caz (Anexa 10).

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (3) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (2) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 149. Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 148 alin. (1), nu pot avea inițiativa închetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

Art. 150. (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 sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 151. 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 în natură pentru formarea profesională.

Art. 152. (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată, conform legislației în vigoare.

Art. 153. (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 semnatare a prezentului contract, și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 154. (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 stagiu de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea condeciului 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



P
N

A
N



29
A
N

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art. 155. (1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

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

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

Art. 156. 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. 157. (1) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic de ceilalți salariați.

(2) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză cu aprobarea șefului său direct și avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile.

(3) 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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

Art. 158. (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți 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.

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

Art. 159. (1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

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

Art. 160. Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă participă în calitate de observator, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

Art. 161. Angajatorul va face toate diligențele să sprijine beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită salariaților unității, în recrutarea și participarea acestora la cursurile de formare profesională continuă, aceste cursuri venind în ajutorul unității de a asigura formarea profesională a salariaților în mod gratuit(indiferent de categoria profesională).



Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ

CAPITOLUL VIII

DREPTURILE SINDICATULUI SEMNATAR AL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 162. Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

Art. 163. (1) Reprezentanții desemnați de organizația sindicală semnatară a prezentului Contract Colectiv de Munca participă la ședințele Consiliului de Administrație și Comitetului Director al unității sanitare.
(2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.
(3) La cererea expresă a membrilor de sindicat, aceștia pot fi asistați de reprezentanții fedațiilor, confederațiilor sau uniunilor sindicale teritoriale în susținerea unor drepturi și cereri la toate nivelurile.

Art. 164. (1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.
(2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametri contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

Art. 165. (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 163 alin (1) și a ordinei de zi se face în scris, înainte cu minimum 48 de ore, cu excepția ședințelor extraordinare, care nu pot fi anticipate.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile Consiliului de Administrație și ale Comitetului Director vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 166. (1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare profesională organizate de sindicat; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizației sindicale semnătare a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat.

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

(4) Activitatea liderilor organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă este asimilată ca și vechime în activitatea managerială.

Art. 167. În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Art. 168. (1) Angajatorul este obligat să asigure, în incinta unității, gratuit, spațiul și dotările necesare funcționării organizațiilor sindicale din unitate.

(2) Unitatea se obligă să asigure, în incinta ei, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, mijloacele și mobilierul necesare, precum și accesul la echipamentul de birotică al unității (telefon, fax).

Art. 169. (1) La cererea organizației sindicale și cu acordul scris al salariatului, angajatorul va reține și va vira sindicatului cotizatia de sindicat pe statele lunare de plată

(2) Cotizația platită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului Fiscal.

(3) Reținerea cotizației și virarea acesteia în conturile sindicatului se constituie în sarcină curentă de serviciu.

(4) Sistarea reținerii cotizației pentru fiecare salariat, membru de sindicat, se va face în urma solicitării în scris a sindicatului și se operează cu luna următoare a înregistrarii acestia.

(5) La sfârșitul fiecărei luni, serviciul RUNOS va comunica, în scris, sindicatelor, listele nominale cu membrii de sindicat și cotizația aferentă.



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

Art. 170. (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu proceze 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.

**CAPITOLUL IX
DISPOZIȚII FINALE**

Art. 171. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la încheierea contractului individual de muncă.

Art. 172. Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

Art. 173. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 174. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatăre a acestui contract și produce efecte pentru toți salariații, potrivit legii.

Art. 175. Salariații membri de sindicat au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizației sindicale.

Art. 176. Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art. 177. Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Art. 178. Toate documentele semnate de părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

Art. 179. (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract 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 contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate, la cererea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Ministerul Sănătății va emite ordine specifice.

Art. 180. Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării lui la I.T.M. Timiș.

PĂRȚILE SEMNATARE

Din partea unității,



1. FLORONI ERWIN -
2. JURJONI OANA -
3. DUMITRU LILIANA -

Din partea sindicatului,

1. ŞOREANU GABRIELA -
2. IOVU NICOLAE -
3. MARCU CLAUDIU ADRIAN -



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

ANEXA 1
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. În termen de 30 de zile de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș, se vor reactualiza contractele individuale de muncă ale salariaților.
2. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și de sector de activitate.

ANEXA 2
Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivelul unității

1. Comisia paritară la nivelul unității va fi compusă din 3 reprezentanți ai sindicatului semnatar și 3 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș.
2. Comisia se va întâlni la cererea oricărei dintre părți, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin consens, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.
6. Comisia paritară 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.



Denis *Cristian*

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

ANEXA 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Angajator - Persoană juridică....., cu sediul în, Județul Timiș, cont bancar, cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de **MANAGER** și

Salariatul/Salariata – Dl./Dna. domiciliat/domiciliată în localitatea, str. Nr. Județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria, nr., eliberat/eliberată de, CNP, autorizație de muncă/permis de sedere în scop de muncă seria nr. din data de

* am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

- nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de
- determinată, de Luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/ pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

- Activitatea se desfășoară la Spitalului Mun. „dr. Teodor Andrei” Lugoj
- În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:.....

E. Felul muncii

Funcția/meseria: conform Clasificării Ocupațiilor din România;

F. Atribuțiile postului

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

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

G. Condiții de muncă:

- Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991
- Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

- O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi ore/săptămână.
 - Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează sau 12/24 (ore zi/oră noapte/inegal);
 - Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

- O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână

- Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează (ore zi/oră noapte)



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

(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 secretul de serviciu.

(3) Angajatorul are, în principal, următoarele **drepturi:**

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

(4) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele **obligații:**

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, 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;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Republicată - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii, înregistrat sub nr. 3233/18.02.2014 la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș.

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

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

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de către instanța judecătoarească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

Reprezentant legal,

Salariat,

Pe data prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53-2003 Republicată - Codul Muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

- b). Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
c). Nu se vor efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediu

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut lei
2. Alte elemente constitutive:
 - a). sporuri
 - b). indemnizații;
 - b¹). prestații suplimentare în bani
 - b²). modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
 - c). alte adosuri.....;

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

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

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

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

L. Alte clauze:

- a) Perioada de proba este de zile calendaristice
- b) Perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 Republicată - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) Perioada de preaviz în cazul demisiei este de ... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 Republicată - Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d). În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 Republicată - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) Alte clauze

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

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

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



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

Anexă

La Contractul de Muncă Individual

DECLARAȚIE DE CONFIDENTIALITATE

Subsemnatul(a) _____, născut(ă) în _____, județul _____, la data de _____, CNP _____, posesor al B.I./C.I. seria _____ nr. _____, eliberat de _____, la data de _____, cu domiciliul stabil în localitatea _____, județul _____, str. _____ nr. _____ bl. _____ sc. _____ et. _____ ap. _____, salariat al Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ, având funcția de _____.

Am fost informat de specificul activității pe care urmează să o desfășoar la locul de muncă și am luat cunoștință de prevederile Contractului Colectiv de Muncă, a Regulamentului de Ordine Interioară, a Regulamentului de Organizare și Funcționare și a prevederilor legale cu privire la păstrarea secretului de stat/a secretului de serviciu și confidențialitatea tuturor datelor medicale ale pacienților/a informațiilor legate de activitatea din spital.

Mă angajez să păstrez cu strictețe confidențialitatea, asupra tuturor datelor și informațiilor ce mi-au fost încredințate, să respect întocmai normele legale cu privire la evidențe, manipularea, păstrarea și furnizarea informațiilor, datelor și documentelor.

Sunt conștient că în cazul în care voi încălca dispozițiile legate privind confidențialitatea asupra activității desfășurate, divulgarea oricărora date și informații, voi răspunde administrativ, disciplinar, material, civil sau penal, în raport cu gravitatea faptei, potrivit legii și prevederilor Contractului Colectiv de Muncă, Contractului Individual de Muncă, etc..

Prezentul angajament se va completa personal de către fiecare salariat.

Data, Semnătura



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

ANEXA 4

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

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în **anatomie patologică** și în medicină legală, în activitățile de prosectură, 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 aparaturii din aceste activități: **6 ore/zi**.
3. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: **7 ore/zi**.
4. **Medicii și farmaciștii** din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: **7 ore/zi**.
5. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din **laboratoare** sau compartimente de analize medicale: **7 ore/zi**.
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în **hidrotermoterapie**: **7 ore/zi**.

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

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană.
2. Laboratoare de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.
3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, 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.



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

ANEXA

5

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 la:
 - a) dezinfecție, dezinsecție, deratizare;
 - b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
 - c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
 - d) spălarea manuală, călcătul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcătul cu presă;
 - e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă
2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competență în domeniu.
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

CAPITOLUL 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
 - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
 - b) ergoterapie din unități, secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și a vaccinurilor.
5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.
9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

CAPITOLUL 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparatului de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii finale și de fizioterapie.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
4. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
5. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.



39

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

CAPITOLUL 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.
2. Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic, sub pavilion românesc.
3. Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a întrerupătoarelor cu mercur.
4. Personalul care confectionează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuart și sticlă cu plumb.
5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
6. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
7. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsichiatrie.
8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator și blocul de nașteri.

CAPITOLUL 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

CAPITOLUL 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

CAPITOLUL 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.
2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase și neferoase, de substanțe și minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care își desfășoară activitatea în:
 - a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
 - b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTĂ:

Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezența anexă și care dă dreptul la mai multe condiții de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.



[Handwritten signature]



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

ANEXA 6

Spor de vechime în muncă

1. Clasele de salarizare și coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în anexa III - Familia ocupațională de funcții bugetare sănătate.

2. Clasele de salarizare și 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), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;

- gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;

- gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;

- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;

- gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.

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 tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin. (3).

5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.



Horia

41

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

ANEXA 7

Echipamentul de protecție

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

b) substanțe dezinfecțante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spălătoreasă;
- personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curățenie
- Personalului medico-sanitar



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

ANEXA 8

Hărțuirea sexuală

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.

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

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

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

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

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

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

13. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat. Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

ANEXA 9

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință, în scris, de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de stabilire a comisiei de cercetare disciplinara.
2. Sesizarea de cercetare disciplinara prealabilă trebuie să conțină: numele și prenumele persoanei care face sesizarea, funcția deținută, descrierea faptei (acțiunea și sau inacțiunea), data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate,
3. Citarea prin comisia de disciplină care trebuie să conțină: numele și prenumele membrilor comisiei de disciplină, funcția deținută, nr. decizie de numire în comisie, data, ora și locul/sala când are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinara prealabilă, descrirerea faptei semnalate ca fiind abatere disciplinară, atasează copie după sesizare/plângere, informarea că are dreptul să fie asistat/reprezentat de un apărător ales sau reprezentant al sindicatului al cărui membru este,
4. Citarea/convocarea se poate comunica sub semnatură, prin poștă sau agent procedural cu confirmare de primire.
5. Audierea persoanelor implicate trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.
6. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți, sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta.
7. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.
8. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinara prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și î se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.
9. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinara prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.
10. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinara propune o sancțiune disciplinara sau clasează sesizarea.
11. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.
12. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicate să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
13. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.
14. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.
15. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.
16. Decizia de sancționare poate fi contestată, la instanța judecătorească competentă în termen de 30 de zile calendaristice.



[Handwritten signatures and initials over the stamps]

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

ANEXA 10

ACTUL ADIȚIONAL nr. ... / la Contractul Individual de Muncă privind pregătirea profesională a personalului, înregistrat în Registrul General de Evidență al Salariaților sub nr.....

Astăzi, data , între :

1. Părțile contractante:

1.1. Angajatorul : Persoană juridică cu sediul în , cod fiscal..... , telefon , reprezentată legal prin , în calitate de **MANAGER,**

și

1.2. Salariatul(a) : Dl / D-na , domiciliat(ă) în localitatea , Str., nr., posesor al Cărții de Identitate, seria, nr., eliberată la data de , cnp

Secția :

Funcția :
denumit/ă în continuare CURSANT

2. Obiectul actului adițional:

2.1 Angajatorul, pentru realizarea obiectului său de activitate, inițiază și finanțează , conform , participarea salariatului/ei la un stagiu de formare profesională cu durată de cu scoaterea din activitatea salariatului/ei ca urmare a participării salariatului/ei la cursurile , organizate de , în colaborare cu , în vederea obținerii calificării de

2.2 Participarea la curs se realizează cu scoaterea din activitatea salariatului/ei, pe perioada desfășurării cursului, perioadă în care contractul individual de muncă este

2.3 Pe perioada vacanțelor școlare, salariatul/a este

2.4 Perioada de practică se va efectua

3. Durata actului adițional:

Durata actului aditional este de , cu începere de la data de

4. Perioada de suspendare:

Perioada de suspendare a contractului este

5. Obligațiile părților:

5.1 Angajatorul se obligă:

a). Să finanțeze cursul de formare profesională, respectiv să suporte cheltuielile de școlarizare, cazare și masă;

b). Să plătească cursantului o indemnizație lunara fixă echivalentă cu (în cazul suspendării contractului de muncă), respectiv suma de lei/luna. Pe perioada desfășurării cursului, angajatorul se obligă să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze cele datorate de cursant;

c). Să acorde salariatului concediu de odihnă proporțional cu perioada efectiv lucrată în unitate pe perioada vacanțelor școlare;



Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ

d). Să recupereze integral valoarea cheltuielilor ocasionate de formarea profesională, dacă din motive din indisplina sau din lipsa de interes, cursantul nu promovează examenul de absolvire sau pleacă din unitate înainte de implementarea a 3 ani de la obținerea diplomei.

5.2 Salariatul se obligă:

- a). Să realizeze la timp și în bune condiții pregătirea profesională și să aibă o conduită corespunzătoare în perioada frecvențării cursului, să nu absenteze decat în cazuri temeinic motivate, dar nu mai mult de 10% din numărul de ore alocate pregătirii;
 - b). Să lucreze după absolvirea cursului o perioadă de _____ în cadrul societății, pentru a valorifica experiența și cunoștințele dobândite;
 - c). Salariatului i se va retine _____ din salariu, ca garanție, pe toata perioada școlarizării, garanție ce i se va restitui la expirarea celor _____ ani;
 - d). Să anunțe inițiatorul despre intenția sa de a întrerupe formarea profesională din motive personale și să suporte în acest caz contravalorearea cursului;
 - e). În cazul în care are inițiativa încetării contractului individual de muncă înainte de expirarea celor _____ ani prevăzuți la punctul b sau dacă contractul de muncă încetează din motive disciplinare, sau încetează ca urmare a arestării preventive pe o perioadă mai mare de 60 de zile a condamnării prin hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat o interdicție de exercitare a profesiei, salariatul/a se obligă să suporte toate cheltuielile determinate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită (art. 198 alin. 3 și 4 din Legea nr. 53/2003).
 - f). După încheierea stagiului de formare profesională, salariatul va întocmi un raport prin care va informa managerul unității despre activitățile desfășurate și informațiile obținute; deasemeni va aduce și la cunoștința colegilor care desfășoară același tip de activitate.

6. Valoarea cursului

6. Valoarea cursului
Valoarea cursului de formare profesională pentru perioada de luni/zile de studiu este de lei.

7. Răspunderea părților

7.1 Încălcarea obligațiilor prevăzute în prezentul act adițional atrage după sine suportarea despăgubirilor de către partea în culpă.

7.2 Forța majoră exonerează de răspundere partea care o invocă, numai la nivelul și pe durata pentru care îndeplinirea obligațiilor a fost afectată de acea situație.

8 Dispozitii finale

8. Dispoziții finale
Orice neînțelegeri apărute între părți pe durata derularii prezentului act adițional vor fi soluționate pe cale amiabilă, iar dacă acest lucru nu este posibil, părțile se vor adresa instanței de judecată competente potrivit legii.

Prezentul act adițional se încheie în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, prezentul act adițional făcând parte integrantă din contractul individual de muncă.

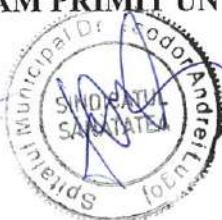
INITIATOR
ANGAJATOR

reprezentat legal prin
MANAGER.



CURSANT SALARIAT,

AM PRIMIT UN EXEMPLAR



Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ

REGULAMENT privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială"

Articolul 1 (1) Prezentul regulament se aplică în spitalul municipal Lugoj.

(2) Sporurile prevăzute în prezentul regulament constituie o formă de diferențiere a salarizării personalului în funcție de condițiile specifice de desfășurare a activității.

Articolul 2

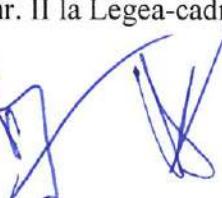
În înțelesul prezentului regulament, expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- a) spor pentru condiții de muncă - compensație financiară a riscurilor, acordată personalului care își desfășoară activitatea în condiții de muncă vătămătoare, periculoase, deosebit de periculoase, condiții grele de muncă, periculoase sau vătămătoare, în unități cu specific deosebit, în condiții deosebite cum ar fi stres sau risc sau condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare, altitudine sau căi de acces dificile;
- b) condiții normale de muncă - totalitatea situațiilor în care personalul își desfășoară activitatea, fără ca mediul de muncă și igienă să poată determina consecințe asupra securității și sănătății în muncă a acestuia;
- c) condiții de muncă deosebit de periculoase - totalitatea condițiilor de muncă care pot produce îmbolnăviri ale lucrătorilor prin expunere la agenți biologici, substanțe chimice periculoase, suprasolicitare neuropsihică deosebită și unde riscul este prezent, indiferent de utilizarea mijloacelor de protecție individuală sau colectivă, cum sunt:
 - (i) transmitere aerogenă, expunere biologică: TBC, HIV SIDA sau virusuri hepatită B, C, D;
 - (ii) agresare din partea unor bolnavi psihici;
 - (iii) risc de contagiu ridicat sau a unei eventuale infecții accidentale determinate de participarea în campanii de prevenire și combatere de epidemii deosebit de grave;
 - (iv) servicii sociale pentru copii care săvârșesc fapte penale și nu răspund penal;
- d) condiții de muncă periculoase - condiții de muncă unde cu toate măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă pot să apară evenimente, în sensul legislației de securitate și sănătate în muncă, care pot afecta sănătatea și integritatea fizică și psihică a personalului;
- e) condiții de muncă vătămătoare - condiții de muncă unde sunt înregistrate depășiri ale nozelor fizice, chimice, fizico-chimice sau biologice, care determină suprasolicitarea unor funcții sau sisteme ale organismului;
- f) condiții de muncă periculoase sau vătămătoare - condiții de muncă care îndeplinesc elemente din ambele categorii, periculoase sau vătămătoare;
- g) condiții de muncă deosebite cum ar fi stres sau risc sunt acele locuri de muncă cu suprasolicitare fizică sau psihică determinată de responsabilitatea crescută a muncii, necesitatea luării unor decizii de intervenție rapidă și eficientă, ortostatism prelungit sau efort fizic care pot duce la uzura prematură a organismului, condiții nefavorabile de climat;
- h) condiții grele de muncă - existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare în condiții de muncă nefavorabile: activitate în mine, platforme maritime de foraj;
- i) condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare - totalitatea situațiilor în care personalul își desfășoară activitatea în localități amplasate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu dificultate.

Articolul 3

Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului sunt prevăzute în anexele nr. 1-9 la prezentul regulament-cadru, după cum urmează:

- a) anexa nr. I, pentru activitatea desfășurată în condiții periculoase, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. a) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

- b) anexa nr. 2, pentru condiții deosebit de periculoase, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. b) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- c) anexa nr. 3, pentru condiții periculoase sau vătămătoare conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. c) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- d) anexa nr. 4, pentru condiții grele de muncă, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. d) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- e) anexa nr. 5, pentru condiții periculoase, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- f) anexa nr. 6, pentru unități sanitare cu specific deosebit stabilite de Ministerul Sănătății, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. f) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- g) anexa nr. 7, pentru personalul care lucrează în unități sanitare aflate în localități izolate situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. g) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- h) anexa nr. 8, pentru activități care se desfășoară în condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc conform prevederilor art. 7 alin. (1) lit. h) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare;
- i) anexa nr. 9, pentru personalul care lucrează în unități de asistență socială/centre cu sau fără personalitate juridică/servicii sociale cu sau fără cazare, conform prevederilor art. 14 de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 4

(1) Sporurile prevăzute în anexele nr. 1-6 și 8 nu pot fi acordate cumulat aceleiași persoane.

Articolul 5

(1) Sporul pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă în baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, pe baza următoarelor criterii:

- a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale și boli legate de profesie ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;
- b) existența indicilor de morbiditate în raport cu riscurile de la locul de muncă;
- c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă;
- d) riscul de îmbolnăvire și accidentare determinat de depășiri ale nozelor profesionale, fizice, chimice, fizico-chimice, biologice, suprasolicitarea unor funcții și sisteme ale organismului.

(2) Perioada de referință în funcție de care se face evaluarea criteriilor nominalizate la alin. (1) este de 10 ani.

(3) Termenul prevăzut la alin. (2) nu se aplică în cazul unităților nou-înființate pentru care evaluarea criteriilor se face de la momentul înființării.

(4) Legătura între existența unor indici de morbiditate și noxele identificate la locul de muncă este cea de cauză-efect, respectiv noxa identificată la locul de muncă este agentul cauzal sau favorizant în apariția afecțiunilor medicale înregistrate la acel loc de muncă.

(5) Criteriile nominalizate la alin. (1) nu trebuie să fie îndeplinite cumulativ.

(6) Pentru eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare este necesar a fi îndeplinit cel puțin un criteriu.

(7) Buletinele de determinare sau, după caz, expertizare se eliberează de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică.

(8) Buletinele de determinare sau, după caz expertizare sunt valabile atât timp cât nu intervin modificări în condițiile de muncă inițial expertizate fără a depăși un interval de maximum 3 ani.

(9) Buletinele de determinare sau, după caz expertizare a locurilor de muncă se eliberează pe perioadă



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

nedeterminată pentru acele locuri de muncă unde riscurile nu pot fi înlăturate, respectiv boli infecțioase, TBC, SIDA, anatomie patologică, medicină legală, psihiatrie, neuromotorie, neuropsihomotorie etc.
(10) Expertizarea locurilor de muncă este obligatorie la nivelul fiecărui ordonator de credite.

Articolul 6

La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate prin prezentul regulament-cadru se vor avea în vedere următoarele criterii.

- a) riscul de îmbolnăvire și de accidentare;
- b) solicitarea nervoasă;
- c) indicii de morbiditate.

Articolul 7

Încadrarea locului de muncă în una dintre categoriile prevăzute în anexe, respectiv periculoase, vătămătoare, deosebit de periculoase, condiții grele de muncă, periculoase și vătămătoare, condiții deosebite, cum ar fi stres sau risc, unități sanitare cu specific deosebit, sau condiții deosebite de muncă reprezentate de izolare, altitudine sau căi de acces dificile, se face având în vedere următorii factori:

- a) natura factorilor nocivi - fizici, chimici sau biologici - și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;

- b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
- c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;
- d) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații;
- e) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;
- f) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;
- g) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase care pot duce la uzura prematură a organismului.

Articolul 8

(1) Sporurile pentru condiții de muncă se acordă corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă prevăzute în regulamentul-cadru.

(2) Personalul altor unități care își desfășoară activitatea la unul dintre locurile de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament-cadru beneficiază de sporul prevăzut la locurile de muncă respective proporțional cu timpul cât prestează activitate la aceste locuri de muncă.

(3) Personalul care în cadrul programului de lucru își desfășoară activitatea fracționat la mai multe locuri de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament-cadru, cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcție de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidența timpului lucrat efectiv, în ore și în zile, în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum și certificarea efectuarii acestuia se realizează de către șeful fiecărui/fiecărei compartiment/secții/laborator/structuri.

Articolul 9

Personalul didactic medical sau farmaceutic care asigură activitate prin integrare clinică la locurile de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament-cadru beneficiază de spor proporțional cu timpul cât desfășoară activitate la aceste locuri de muncă.

Articolul 10

Face parte din categoria personalului de specialitate medico-sanitar și personalul de specialitate din compartimentele paraclinice medico-sanitare.



N
M



49
A
L
H

Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ

Articolul 11

Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de bază din luna respectivă, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în anexele la prezentul regulament-cadru.

Articolul 12

Nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare se stabilesc de ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, în limita prevederilor din prezentul regulament-cadru.

Articolul 13

Sporurile prevăzute în anexele la prezentul regulament-cadru se acordă cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal aprobate prin bugetul anual de venituri și cheltuieli, cu avizul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

Articolul 14

Sporurile pentru condiții de muncă se acordă pentru activitatea desfășurată în cadrul programului de lucru, conform contractului individual de muncă.

Articolul 15

- (1) Angajatorul are obligația să solicite autorităților abilitate eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă.
- (2) Autoritățile abilitate au obligația de a elibera buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă în termen de maximum 90 de zile de la data solicitării.
- (3) Până la eliberarea buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă potrivit alin. (1) rămân în vigoare buletinele existente.

Anexa nr. 1 la Regulamentul-cadru

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

ARTICOL UNIC

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

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de boli infecțioase;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de boli infecțioase;
3. personalul din structurile de cercetare din unitățile de boli infecțioase;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neonatologie;
5. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar din sala de nașteri;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/compartimente de analize medicale, de bacteriologie, parazitologie, inframicrobiologie, microbiologie, virusologie, imunologie, enzimologie, chimie sanitată, toxicologie, analize chimice, biologice, biochimice și citologice;
8. comitetul director din unitățile de boli infecțioase.



50

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

Anexa nr. 2 la Regulament-cadru

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

ARTICOL UNIC

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

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente pentru arși;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din centrele pentru arși;
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile sanitare care participă efectiv în aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave și altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie „Prof. dr. Marius Nasta“ București, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular „Foișor“ București, din secții și compartimente cu paturi de TBC, TBC osteoarticular, TBC genital, TBC ganglionar, din laboratoarele sau compartimentele care deservesc aceste paturi, din secții care au în custodie persoane private de libertate cu TBC, din cabinetele de consultații TBC și dispensarele medicale de pneumoftiziologie (TBC);
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele de bacteriologie BK, în laboratoarele de cercetare care manipulează culturi vii de BK, în compartimentele de producere a vaccinurilor BCG sau a altor produse de degradare a BK;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC);
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile sau compartimentele cu paturi în care sunt îngrijiți bolnavi de HIV/SIDA, laboratoarele ce deservesc aceste paturi și structura de spitalizare de zi HIV/SIDA și din secțiile care au în custodie persoane private de libertate cu HIV/SIDA;
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele medicale, care lucrează teste HIV/SIDA;
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile de primire a urgențelor - UPU-SMURD și UPU;
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de ATI și de terapie intensivă.

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile care acordă servicii în specialitatea genetică medicală, secții/compartimente cu paturi, structuri paraclinice, cabinete medicale în specialitatea genetică medicală;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile și compartimentele cu paturi din specialitățile psihiatrie și psihiatrie pediatrică/neuropsichiatrie infantilă;
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și compartimentele paraclinice și din structurile de primire a urgențelor din spitalele de psihiatrie;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială în profil psihiatrie;
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din CPU;
7. statisticenii/registratorii medicali din cadrul serviciilor de ambulanță;
8. medicii de specialitate chirurgicală pe perioada cât desfășoară activitate în blocul operator;
9. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar încadrat în blocul operator;



51

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale;
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi în domeniile: recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară, recuperare neurologică și recuperare medicală neurologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC);
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi la nivelul cărora se efectuează transplant de organe, țesuturi sau celule de origine umană, din laboratoarele sau compartimentele care deservesc aceste paturi, precum și personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care asigură prelevarea și transportul organelor, țesuturilor/celulelor de origine umană prelevate;
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unități de urgențe neurovasculare;
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de cardiologie intervențională și radiologie intervențională.

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitalele de psihiatrie, altul decât cel prevăzut la lit. B pct. 2 și 3, precum și personalul din structurile de cercetare științifică ale spitalelor de psihiatrie;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele medicale de psihiatrie și psihiatrie pediatrică/neuropsihiatrie infantilă, precum și personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare/centrele de sănătate mintală;
3. personalul auxiliar sanitar care transportă cadavre pentru serviciile de anatomicie patologică și medicină legală;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități de dializă;
5. personalul din structurile de cercetare științifică din unități de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară și recuperare neurologică, cu excepția personalului prevăzut la lit. B pct. 11;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de îngrijiri paliative;
7. personalul de specialitate medico-sanitar încadrat în punctele/unitățile de transfuzii sanguine din spitale;
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea în laboratoarele de endoscopie intervențională/terapeutică;
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică;
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de hematologie care derulează programul de oncologie, pentru tratarea bolnavilor cu afecțiuni oncohematologice;
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în structura de spitalizare de zi din cadrul institutelor de oncologie, precum și în structura de spitalizare de zi în specialitatea oncologie medicală și radioterapie, HIV-SIDA;
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în laboratoare de radioterapie;
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar încadrat în secții/compartimente cu paturi de terapie acută;
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de neurologie, neurologie pediatrică și neurochirurgie;
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care acordă asistență medicală persoanelor



52

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

private de libertate din centrele de reținere și arestare preventivă, unde există riscul expunerii la afecțiuni infectocontagioase (HIV/SIDA, TBC, BK etc.).

D. Spor de până la 50% din salariul de bază:

Comitetul director din Spitalul Tichilești - leprozerie, unități de pneumoftiziologie (spitale și sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie „Prof. dr. Marius Nasta“ București, Spitalul Clinic de Ortopedie, Traumatologie și TBC Osteoarticular „Foișor“ București, Institutul Național de Hematologie Transfuzională „Prof. dr. C.T Nicolau“, centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București, serviciile de ambulanță, spitalele de psihiatrie, unitățile de recuperare neuromotorie, recuperare neuropsihomotorie, recuperare neuromusculară și recuperare neurologică, institutele de medicină legală, unitățile de asistență medico-socială în profil pneumoftiziologie (TBC), psihiatrie.

Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

Anexa nr. 3 la Regulamentul-cadru

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

ARTICOL UNIC

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

I. Spor pentru condiții periculoase

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și secțiile de cercetare care execută cercetări chimice, fizico-chimice, sinteze chimice, analize instrumentale în stațiile-pilot și micropilot, în vederea obținerii unor noi substanțe;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele și compartimentele de cercetări și determinări biologice, fizico-chimice, farmacotoxicologice, imunochimice, serologice, inframicrobiologice, microbiologice, virusologice și biochimice;
3. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, laboratoarele și compartimentele pentru cercetarea, producerea și controlul serurilor și vaccinurilor;
4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează neprotejat cu lasere de mare putere;
5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secțiile, compartimentele și cabinetele de dermatovenerologie, unde se tratează boli transmisibile;
6. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cabinetele de boli infecțioase;
7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din sterilizare;
8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoarele de explorări funcționale;
9. personalul de specialitate medico-sanitar care lucrează în compartimentul de supraveghere epidemiologică și control boli transmisibile din cadrul direcției de sănătate publică;
10. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică din laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care desfășoară activități specifice în unități sau sectoare industriale cu condiții periculoase sau vătămătoare;
11. personalul de specialitate medico-sanitar din secții, laboratoare sau compartimente de medicina muncii, care lucrează peste 50% din timpul normal de lucru în unități sau sectoare industriale cu condiții deosebite.



53

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

B. Spor de 10% din salariul de bază:

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

C. Spor de 7% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoare și compartimente de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
2. personalul de specialitate medico-sanitar din cadrul compartimentului evaluarea factorilor de risc din mediul de viață și muncă și din compartimentul de promovare a sănătății și educație pentru sănătate din cadrul departamentului de supraveghere în sănătate publică al direcției de sănătate publică.

II. Spor pentru condiții vătămătoare

A. Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care lucrează cu nămol sau hidrogen sulfurat;
2. personalul mediu sanitar și auxiliar sanitar care manipulează deșeuri toxice.

B. Spor de 7% din salariul de bază:

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

C. Spor de 5% din salariul de bază:

1. personalul mediu sanitar care lucrează cu aparate de fototerapie, respectiv ultraviolet, vizibil și infraroșu;
2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în laboratoarele sau compartimentele de microproducție de medicamente, respectiv pulberi, chimicale.

Anexa nr. 4 la Regulamentul-cadru

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

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

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care acordă asistență medicală în subteran, pe platforme marine, pe nave militare sau pe nave ale Ministerului Afacerilor Interne și pe nave de



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

pescuit oceanic; 2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care deservește termobarocamerele și termobarocamera cu decompresie explozivă.

Anexa nr. 5 la Regulamentul-cadru

Mărimea sporului pentru condiții periculoase acordat personalului care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații, acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) lit. e) de la cap. II din anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare

ARTICOL UNIC

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

Spor de până la 30% din salariul de bază: 1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care își desfășoară activitatea cu surse de radiații ionizante sau generator de radiații, diferențiate pe categorii de risc, astfel:

- a) 10% la categoria I;
- b) 15% la categoria a II-a;
- c) 20% la categoria a III-a;
- d) 30% la categoria a IV-a;

2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din cadrul direcțiilor de sănătate publică care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generatoare de radiații, diferențiat pe categorii de risc radiologic astfel:

- a) 10% la categoria I;
- b) 15% la categoria a II-a;
- c) 20% la categoria a III-a;
- d) 30% la categoria a IV-a.

Anexa nr. 7 la Regulamentul-cadru

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

ARTICOL UNIC

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

I. Criterii de clasificare a localităților izolate, situate la altitudine și în Delta Dunării, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate, în care funcționează unități sanitare publice sau unități de asistență medico-sociale:

- 1. localități cu drum principal nemodernizat;
- 2. localități unde nu sunt posibilități de cazare asigurate prin grija unității sanitare sau a unității de asistență medico-sociale pentru personalul nelocalnic;
- 3. localități unde parcurgerea distanței până la unitatea sanitată publică sau unitatea de asistență medico-socială cu mijloacele de transport existente se face într-un timp mai mare de o oră;
- 4. localități în care au rămas neocupate posturile vacante de medici aparținând unităților sanitare publice sau unității de asistență medico-sociale după organizarea a două concursuri succesive în anul precedent;
- 5. localități în care numărul de medici din unitățile sanitare publice sau din unitățile de asistență medico-sociale este sub 50% din cel normat, iar medicii/personalul de specialitate existent preiau și o parte din



55

**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

sarcinile ce revin posturilor vacante;

6. localități amplasate în zone de munte la peste 800 m altitudine sau în Delta Dunării în zone greu accesibile;

7. localități în care aprovizionarea personalului cu cele necesare traiului curent este greoaie și se face la intervale mari de timp.

II. Condițiile de acordare, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului ce se acordă personalului care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare publice sau în unități de asistență medico-sociale aflate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate:

1. pentru activitatea desfășurată potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare sau unități de asistență medico-sociale situate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate, pentru care sunt îndeplinite cel puțin 3 dintre criteriile de clasificare prevăzute la pct. I, personalul beneficiază de sporul de până la 20%, dar care nu poate fi mai mic de 15% din salariul de bază;

2. sporul se acordă personalului care locuiește în localitatea în care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă, cel puțin 5 zile săptămânal.

III. Localitățile în care funcționează unități sanitare aflate în localități izolate, situate la altitudine, care au căi de acces dificile sau unde atragerea personalului se face cu greutate se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate "Sănătate".

Anexa nr. 8 la Regulamentul-cadru

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

ARTICOL UNIC

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

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi din specialitățile: traumatologie vertebro-medulară și neuromotorie, chirurgie cardiovasculară, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie toracică, ortopedie și traumatologie, chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, chirurgie și ortopedie pediatrică, hematologie, chirurgie generală, urologie;

2. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Institutul Național de Sănătate Publică;

3. personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele medicale organizate în grădinițe, școli și unitățile de învățământ superior;

3⁺1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din creșe;

4. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de transport neonatal specializat;

5. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar care asigură urgențele medico-chirurgicale de gradele 0 și 1 până la restabilirea funcțiilor vitale ale pacienților, încadrat în spitalele județene de urgență și în spitalele de urgență din centrele universitare;

6. personalul de specialitate medico-sanitar din laboratoarele de angiografie;

7. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitale de boli cronice;



**Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivelul
Spitalului Municipal „DR. TEODOR ANDREI” LUGOJ**

8. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții/compartimente cu paturi de boli cronice;
9. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de medicină internă, pneumologie, cardiologie, recuperare cardiologică, diabet zaharat, nutriție și boli metabolice, gastroenterologie, recuperare respiratorie.
10. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de otorinolaringologie (ORL), oftalmologie, chirurgie orală și maxilofacială;
11. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de recuperare, medicină fizică și balneologie și reumatologie;
12. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din laboratoare de recuperare, medicină fizică și balneologie;
13. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de pediatrie;
14. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din compartimente cu paturi postoperator;
15. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de obstetrică-ginecologie;
16. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de nefrologie;
17. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de endocrinologie;
18. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile de asistență medico-socială;
19. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile/cabinetele de expertiză și recuperare a capacitații de muncă;
20. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din camera de gardă, inclusiv triajul pacienților;
21. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din farmaciile cu circuit închis pentru activitatea de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice;
22. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de geriatrie și gerontologie;
28. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente cu paturi de alergologie și imunologie clinică și medicina muncii.

B. Spor de 10% din salariul de bază:

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente cu paturi de neuropsihomotori;
2. personalul de specialitate medico-sanitar numit și autorizat să îndeplinească atribuții de șef de unitate nucleară, responsabil cu radioprotecția și responsabil cu gestiunea surselor nucleare, pe timpul cât execută aceste atribuții;
3. personalul de specialitate medico-sanitar din farmaciile cu circuit închis aflate în unitățile sanitare care derulează programe naționale de sănătate.

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

1. personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate, cu excepția ambulatoriilor de stomatologie și a cabinetelor medicale de specialitate care au fost nominalizate în alte anexe;
 2. asistenții medicali comunitari și mediatorii sanitari.
- D. Spor de până la 5% din salariul de bază:— personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din spitalele de urgență.



57

SPITALUL MUNICIPAL "DR.TEODOR ANDREI" LUGOJ

Str.Gh.Doja nr.36, Lugoj, 305500
Tel./Fax:0256354912/0256353639
municipal.lugoj@smlugoj.ro

DISPOZITIA NR.18718.07.2019

Managerul Spitalului Municipal "Dr.Teodor Andrei" Lugoj dr.Floroni Erwin numit prin Dispozitia Primarului Municipiului Lugoj nr.957/24.08.2017;

Avand in vedere prevederile Legii nr.95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii, cu modificarile si completarile ulterioare;

Avand in vedere prevederile Legii nr.53/2003 republicata –Codul Muncii

Avand in vedere prevederile Legii nr.62/2011 privind dialogul social, republicata, Titlul VII Cap.I " Negocierea contractelor colective de munca" art.129 alin.(2) si alin.(5), art.130, art.136 si art.143;

DISPUNE:

Art.1 Se desemneaza in vederea negocierii contractului colectiv de munca la nivelul Spitalului Municipal "Dr.Teodor Andrei" Lugoj , urmatoarele persoane :

- Dr.Floroni Erwin – manager
- Jurjoni Oana - consilier juridic
- Dumitriu Liliana – sef birou RUNOS

Art.2 Se nominalizeaza pentru semnarea actului aditional la contractului colectiv de munca la nivelul Spitalului Municipal "Dr.Teodor Andrei" Lugoj, persoanele in art.1.

Art.3 Persoanele nominalizate in art.1, toate structurile interesate din spital, vor duce la indeplinire prezenta dispozitie.

Art.4 Prezenta dispozitei se comunica:

- Persoanelor in cauza
- serviciului RUNOS
- sindicatului " Sanatatea"



Vizat,
Cons.juridic
jr.Jurjoni Oana

PRIMARUL MUNICIPIULUI LUGOJ

D I S P O Z I T I E

privind numirea d-lui Dr.FLORONI ERWIN în funcția de MANAGER, gradul II, al Spitalului Municipal „dr.Teodor Andrei” Lugoj, începând cu data de 28.08.2017

Primarul Municipiului Lugoj,

Având în vedere:

- H.C.L. nr. 120/06.07.2017 privind aprobarea Organigramei și a Statului de funcții ale Spitalului Municipal „dr.Teodor Andrei” Lugoj;
- Adresa nr. 10252/16.08.2017 a Consiliului de Administrație al Spitalului Municipal „dr.Teodor Andrei” Lugoj, înregistrată la autoritatea publică locală cu nr. 64541/16.08.2017;
- Adresa nr.10399/21.08.2017 a Spitalului Municipal „dr.Teodor Andrei” Lugoj, înregistrată la autoritatea publică locală cu nr. 65562/21.08.2017;
- Prevederile art. 177 alin. (2), art. 179 și art. 180 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății - republicare;
- Prevederile Legii - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Prevederile Ordinului nr. 1384/2010 privind aprobarea modelului-cadru al contractului de management și a listei indicatorilor de performanță a activității managerului spitalului public;

In temeiul art. 63 alin.(5) lit.”e” din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale – republicare, cu modificările și completările ulterioare

D I S P U N E :

Art.1. - Începând cu data de 28.08.2017 dl. Dr.FLORONI ERWIN se numește în funcția de MANAGER, gradul II, al Spitalului Municipal „dr.Teodor Andrei” Lugoj, cu un salariu de bază lunar brut în sumă de 6500 lei.

Art.2. – Îndeplinirea prevederilor prezentei Dispoziții se încredințează Spitalului Municipal „dr.Teodor Andrei” Lugoj.

Art.3. – Prezenta DISPOZIȚIE se comunică:

- Instituției Prefectului Județului Timiș;
- Direcției Administrație Publică Locală;
- Direcției Economice;
- Biroului Resurse Umane;
- Spitalului Municipal „dr.Teodor Andrei” Lugoj;
- Consiliului de Administrație al Spitalului Municipal „dr.Teodor Andrei” Lugoj;
- Direcției de Sănătate Publică a Județului Timiș;
- Celui în cauză.

PRIMAR,
Ing. Boldea Francisc Constantin



Nr. 957 din 24.08 2017

AVIZAT PENTRU LEGALITATE,
SECRETARUL MUNICIPIULUI,
Jr. Ciucu Dan

Sindicatul "Sănătatea Lugoj"

Lugoj, str. Gh. Doja nr. 37, jud. Timiș, Tel. 0763687488,

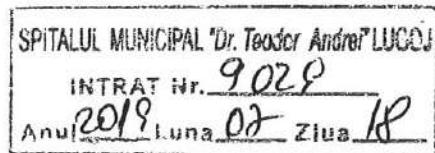
e-mail sindicatulsanatalealugoj@yahoo.com

cont bancar R028BACX0000000830899000 deschis la UniCredit TIRiac Bank, cod fiscal 17658958,
înregistrat în Registrul Special al Sindicatelor aflat la Grefa Judecătoriei Lugoj la poziția nr. 26/19.03.1990

CĂTRE

Spitalul Municipal "Dr. Teodor Andrei" Lugoj
ÎN ATENȚIA

Domnului Director Dr. Floroni ERWIN



Prin prezenta, subscrisul Sindicatul "SĂNĂTATEA" al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj, cu sediul in Lugoj Str. Gh. Doja nr. 37 jud. Timiș, înființat prin încheierea civilă nr. 23 din data de 21.03.1990 pronunțată de Judecătoria Lugoj în dosar nr. 26/1990, sindicat reprezentativ la nivelul de unitate "Spitalul Municipal "Dr. Teodor Andrei" Lugoj", conform hotărârii judecătoarești nr. 296 pronunțată de Judecătoria Lugoj în data de 15.02.2016 în dosarul nr. 137/252/2016, *cont bancar deschis la UniCredit TIRiac Bank cu nr. R028 BACX 0000 0008 3089 9000, cod fiscal 17658958, înregistrat în Registrul Special al Sindicatelor aflat la Grefa Judecătoriei Lugoj la poziția nr. 26/19.03.1990, e-mail sindicatulsanatalealugoj@yahoo.com, tel. 0763687488, având ca reprezentant legal pe Doamna ŞOREANU GABRIELA în calitate de Președinte*, vă comunicăm că pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, comisia de negociere din partea sindicatului este formată din ŞOREANU GABRIELA, IOVU NICOLAE și MARCU ADRIAN.

Vă mulțumim.

Lugoj

18.07.2019

Sindicatul "Sănătatea al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj"
Președinte
ŞOREANU Gabriela



R O M Â N I A
JUDECĂTORIA LUGOJ, JUDEȚUL TIMIȘ
Lugoj, Str. 20 Decembrie 1989 nr. 13
Tel: 0256 352372/ Fax: 0256 358838

operator de date cu caracter personal nr. 2926
prezentul document conține date cu caracter personal aflate sub incidența Legii nr. 677/2001
Dosar nr. 14/252/2018

Încheierea civilă nr. 140/2018
Şedința Camerei de consiliu din 19 ianuarie 2018
Instanța constituită din:
PREȘEDINTE : CORDOȘ CARMELLA ROZALIA
GREFIER : Șterfenițu Cristian Marcel

S-a luat în examinare cererea formulată de către petentul **SINDICATUL SĂNĂTATEA AL ANGAJAȚILOR DIN CADRUL SPITALULUI LUGOJ, având ca obiect modificare acte constitutive persoane juridice.**

La apelul nominal făcut în camera de consiliu se prezintă Președinte Șoreanu Gabriela și consilier juridic Marcu Claudiu Adrian.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, după care consilier juridic Marcu Claudiu Adrian depune la dosar copie de pe Încheierea nr. 417/10.02.2005 pronunțată de Judecătoria Lugoj în dosarul nr. 515/PJ/2005 și copie de pe adeverința eliberată de Biroul Persoane Juridice din cadrul Judecătoriei Lugoj în dosarul nr. 2632/252/2013 care menționează că sindicatul a avut mai multe modificări privind modificarea statutului precum și denumirea.

De asemenea reprezentantul petentului a solicitat admiterea cererii și anume schimbarea denumirii sindicatului în **Sindicatul Sănătatea** diminuarea comitetului de conducere la trei membrii menționând că nu consideră necesară modificarea comisiei de cenzori.

Nemaifiind alte cereri de formulat și incidente de soluționat, în baza prevederilor art. 244 C.pr.civ., instanța constată terminată cercetarea judecătorescă, iar în baza disp. art. 394 C.pr.civ., instanța consideră ca au fost lămurite toate împrejurările de fapt și temeiurile de drept ale cauzei și o reține spre soluționare.

INSTANȚA

Deliberând, asupra cererii de față constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Lugoj în data de 05.01.2018 sub nr. 14/252/2018, petentul Sindicatul Sănătatea al Angajaților din Cadrul Spitalului Lugoj, prin Președinte Șoreanu Gabriela, a solicitat instanței ca prin încheierea ce o va pronunța admiterea cererii de consemnată în registrul special al sindicatelor prevăzut de art. 17 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 cu privire la dialogul social modificarea componenței organului de conducere a Biroului Executiv al Sindicatului Sănătatea al Angajaților din Cadrul Spitalului Lugoj în noua componență: Președinte Șoreanu Gabriela, Vicepreședinte Iovu Nicolae și Secretar Varga Mariana, modificarea statutului sindicatului și a denumirii din Sindicatul Sănătatea al Angajaților din Cadrul Spitalului Lugoj în **Sindicatul Sănătatea**.

În motivarea cererii petentul a arătat că în data de 11.12.2017 în cadrul Adunării Generale au fost organizate alegerile privind ocuparea funcțiilor de conducere din cadrul Biroului Executiv al Sindicatului Sănătatea al Angajaților din Cadrul Spitalului Lugoj și adoptarea noului statut la **Sindicatului Sănătatea**.

Astfel, în urma procedurii alegerii și a votului liber exprimat de membrii de sindicat conform statutului au fost aleși Președinte Șoreanu Gabriela, Vicepreședinte Iovu Nicolae și Secretar Varga Mariana.

Față de cele de mai sus petentul a solicitat admiterea cererii și a se dispune consemnarea în registrul special al sindicatelor prevăzut la art. 17 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, modificarea componenței biroului executiv, modificarea statutului și a denumirii în **Sindicatul Sănătatea**.

În dovedirea cererii, petentul a depus la dosar copii de pe înscrisurile: Încheierea nr. 23/21.03.1990 pronunțată de Judecătoria Lugoj în dosarul nr. 26/1990, Sentința civilă nr. 2636/13.12.2013 pronunțată de Judecătoria Lugoj în dosarul nr. 2632/252/2013, Statutul Sindicatului Sănătatea, proces-verbal încheiat la data de 11.12.2017 cu ocazia Adunării Generale Extraordinare a Sindicatului „SĂNĂTATEA” al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj, convocator, tabel nominal cu membrii Biroului Executiv al Sindicatului Sănătatea al angajaților din cadrul Spitalului însoțit de copiile cărților de identitate și cazierelor judiciare ale membrilor biroului executiv, certificat înregistrare fiscală.

Cererea este timbrată cu 200 lei taxă judiciară de timbru.

Instanța a administrat în cauză proba cu înscrisurile depuse la dosar.

Analizând actele și lucrările dosarului, instanța reține următoarele:

Sindicatul Sănătatea al Angajaților din Cadrul Spitalului Lugoj are statutul legal de organizație sindicală, începând cu data de 06.02.2014 și este înscrisă în Registrul Special Sindicate aflat la grefa Judecătoriei Lugoj la poziția nr. 26/1990.

În cadrul adunării generale extraordinare a sindicatului „SĂNĂTATEA” al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj, s-a hotărât modificarea componenței Biroului executiv al sindicatului, conform procesului-verbal încheiat cu această ocazie, după cum urmează: **Președinte Șoreanu Gabriela, Vicepreședinte Iovu Nicolae și Secretar Varga Mariana**, precum și modificarea și anume schimbarea denumirii sindicatului în **Sindicatul Sănătatea**.

Potrivit art. 20 din Legea nr. 62/2011, „Organizațiile sindicale sunt obligate să aducă la cunoștința judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului București, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului de conducere. Instanța prevăzută la alin. (1) este obligată să menționeze în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1), modificările din statut, precum și schimbările din componența organului de conducere al organizației sindicale. Cererea privind modificarea statutelor și/sau a componenței organelor de conducere ale organizațiilor sindicale va fi însoțită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împăternicitul special desemnat de organul de conducere:

- a) procesul-verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
- b) copie a hotărârii judecătoarești de dobândire a personalității juridice și copie a ultimei hotărâri judecătoarești de modificare a statutului sau a componenței organelor de conducere, după caz;
- c) statutul, în forma modificată;
- d) lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și profesiunea/funcția.

Având în vedere prevederile art. 20 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, instanța apreciază cererea ca fiind intemeiată, motiv pentru care o va admite, iar în temeiul dispozițiilor art. 17 și art. 20 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, va dispune înscrierea în Registrul Special - Sindicate aflat la grefa Judecătoriei Lugoj, a modificărilor survenite în componența organului de conducere al sindicatului petent precum și schimbarea denumirii sindicatului în **Sindicatul Sănătatea**.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII**

DISPUNE:

Admite cererea formulată de către petentul **SINDICATUL SĂNĂTATEA AL ANGAJATILOR DIN CADRUL SPITALULUI LUGOJ**, cu sediul în Lugoj, str. Ghe. Doja, nr. 37, Județul Timiș, Președinte Şoreanu Gabriela, având ca obiect modificare acte constitutive.

Încuviințează modificările survenite în componența Biroului executiv al sindicatului, conform procesului-verbal încheiat la data de 11.12.2017, după cum urmează: **Președinte Şoreanu Gabriela, CNP 2620201352651, posesoare a C.I. seria TZ nr. 270166 domiciliată în Lugoj str. Cotul Mic, bl. 28, sc. A, etaj 1, ap. 3 jud. Timiș, Vicepreședinte Iovu Nicolae, CNP 1591130352627, posesor a C.I. seria TM nr. 745102 și Secretar Varga Mariana CNP 2681112304004, posesoare a C.I. seria TM nr. 779737**, precum și schimbarea denumirii sindicatului în **SINDICATUL SĂNĂTATEA**.

Dispune înscrierea în Registrul Special Sindicale aflat la grefa Judecătoriei Lugoj a modificărilor astfel survenite.

Cu drept de apel în termen de 15 zile de la pronunțare pentru reprezentantul Ministerului Public și de la comunicare pentru petent.

Cererea de apel se va depune la Judecătoria Lugoj.

Pronunțată în ședință publică din data de 19.01.2019.



GREFIER
STERFENITU CRISTIAN MARCEL

C.C.R./Ş.C.M. 4 ex. 23.01.2018. emis 1 com.(1 petent+1 Parchetul de pe lângă Judecătoria Lugoj

La rămânerea definitivă se transmite A.F.P. Lugoj

Sentința se va înregistra în Registrul Special – Sindicale, aflat la grefa Judecătoriei Lugoj la poziția nr. 26/1990.

| | |
|---|--|
| JUDECĂTORIA LUGOJ | |
| Prezenta copie fiind conformă cu originalul din dosarul acestei instanțe nr. <u>141216</u> b) | |
| Se certifică de noi că <u>mih. Tudor</u> rămas definitiv la data de: <u>15.02.2018</u> | |
| Grefier-arhivar: <u>[Signature]</u> | |

| |
|--|
| S-a taxat cu <u>5</u> lei taxă judiciară de timbru |
| conform chitanței nr. <u>0001466</u> / |
| <u>0803 2018</u> |



R O M Â N I A
JUDECĂTORIA LUGOJ, JUDEȚUL TIMIȘ
Lugoj, Str. 20 Decembrie 1989 nr. 13
Tel: 0256 352372/ Fax: 0256 358838

operator de date cu caracter personal nr. 2926

prezentul document conține date cu caracter personal aflate sub incidență Legii nr. 677/2001

Dosar nr. 137/252/2016

Sentința civilă nr. 296/2016
Şedința publică din 29 ianuarie 2016
Instanța constituită din:
PREȘEDINTE: MIHAI SIMONA
GREFIER: Lică Alina Adriana

**Ministerul Public este reprezentat prin Ursulescu Dorel
din cadrul Parchetului de pe lângă Judecătoria Lugoj**

Pe rol se află soluționarea cauzei civile formulată de către petentul SINDICATUL „SĂNĂTATEA” al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj, având ca obiect constatare reprezentativitate sindicat la nivel de unitate.

La apelul nominal făcut în ședința publică, se prezintă pentru petent cons. jr. Marcu Claudiu Adian.

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, după care: se constată că prin serviciul registratură a fost depusă la dosar, la data de 10.02.2016, adresa nr. 1643/CCCMRM/27.01.2016 emisă de I.T.M. Timiș.

Cons. jr. Marcu Claudiu Adian depune la dosar delegație de reprezentare și Sentința civilă nr. 2623/13.12.2013 pronunțată de Judecătoria Lugoj, în dosarul nr. 2632/252/2013.

La interpelarea instanței, reprezentantul petentei învederează că, denumirea corectă a petentei este Sindicatul „Sănătatea” al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj, potrivit ultimei sentințe depusă la dosar și a adresei emise de Biroul Persoane Juridice al Judecătoriei Lugoj, nu are dosarul cu parcursul acestor modificări și nu mai are alte cereri de formulat în cauză.

Ne mai fiind alte cereri de formulat sau probe de administrat, instanța constată cauza în stare de judecată și acordă cuvântul pe fond.

Cons. jr. Marcu Claudiu Adian, solicită instanței admiterea cererii, astfel cum a fost formulată și să se constate reprezentativitatea sindicatului la nivelul unității.

Procuror Ursulescu Dorel lasă la aprecierea instanței.

INSTANȚA,

Deliberând, asupra cauzei de față, reține următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Lugoj la data de 26.01.2016, sub nr. 137/252/2016, petentul SINDICATUL „SĂNĂTATEA” al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj, cu sediul în Lugoj, str. Gh. Doja, nr.37, jud. Timiș, a solicitat instanței să constate reprezentativitatea organizației sindicale „Sănătatea” al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj, la nivelul Spitalului Municipal „Dr. Teodor Andrei” Lugoj.

În motivarea în fapt a cererii, petentul a precizat că îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru obținerea reprezentativității și anume: are statutul legal de sindicat; are independentă organizatorică și patrimonială; numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității, respectiv un număr de 181 de salariați membrii de sindicat dintr-un total de 349 salariați din cadrul Spitalului Municipal „Dr. Teodor Andrei” Lugoj, conform adeverinței nr. 230/08.01.2016.

În drept, petentul a invocat prevederile art. 51 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social.

În susținerea cererii, petentul a depus la dosar, în copie conformă cu originalul, înscrișuri doveditoare (f.11).

La termenul de judecată din 29 ianuarie 2016, instanța, constatănd că nu sunt îndeplinite condițiile de reprezentativitate prevăzute de disp. art. 52 lit. C pct. d) din Legea nr. 62/2011, a dispus acordarea unui nou termen de judecată la data de 15.02.2016, termen pentru când a fost citată petenta cu mențiunea de a depune la dosar dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș a dosarului de reprezentativitate sindicat, sub sancțiunea suspendării cauzei.

Prin serviciul registratură al instanței, a fost depusă la dosar, la data de 10.02.2016, adresa nr. 1643/CCCMRM/27.01.2016 emisă de I.T.M. Timiș.

Instanța a încuviințat și administrat în cauză proba cu înscrișurile depuse la dosar.

Analizând actele și lucrările dosarului, instanța constată următoarele:

Sindicatul „Sănătatea” al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj este înscris în Registrul Special Sindicale afalt la grefa Judecătoriei Lugoj, la poziția nr. 26/19.03.1990, potrivit adresei emise de Biroul Evidență Persoane Juridice afaltă la fila 7 dosar.

Înscrierea s-a făcut în temeiul Încheierii nr. 23/21.03.1990, pronunțată de Judecătoria Lugoj, în dosarul nr. 26/1990.

Sunt reprezentative la nivel național, de sector de activitate, de grup de unități și de unitate organizațiile sindicale care îndeplinește cumulativ următoarele condiții: au statut legal de sindicat; au independență organizatorică și patrimonială, iar numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanța care le-a acordat personalitate juridică, prin depunerea la instanța care le-a acordat personalitate juridică, a documentației pentru dobândirea reprezentativității.

Potrivit disp. art. 52 lit. C din Legea nr. 62/2011, dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate la nivel de unitate se face cu: copia hotărârii judecătoarești definitive de dobândire a personalității juridice de către sindicat și a ultimei hotărâri judecătoarești definitive de modificare a statutului și/sau compoziției organului executiv de conducere; declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri; dovadă privind numărul de angajați din unitate, eliberată de angajator și dovada depunerii la inspectoratul teritorial de muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Instanța reține că petentul are statut legal de organizație sindicală, are independență organizatorică și patrimonială, iar numărul de membri ai sindicatului reprezintă peste jumătate plus unu din numărul angajaților unității, având în vedere că Spitalului Municipal „Dr. Teodor Andrei” Lugoj are un număr de 349 angajați cu contract de muncă pe durată nedeterminată din care 181 sunt membri ai SINDICATULUI „SĂNĂTATEA” al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj, conform adeverinței nr. 230/08.01.2016(f.9).

Prin urmare, instanța conchide că sunt îndeplinite condițiile cerute de art. 51 alin.1 lit. C, art. 52 lit. C, art. 53 alin.3 din Legea nr. 62/2011, întrucât la nivel de unitate pentru reprezentativitatea organizației sindicale se cer îndeplinite cumulativ trei condiții: existența unui statut legal de organizație sindicală; independență organizatorică și patrimonială și un număr de membri care reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității, motiv pentru care se apreciază că prezenta cerere este intemeiată, instanța urmând să admite și să constate reprezentativitatea SINDICATULUI „SĂNĂTATEA” al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj la nivelul unității Spitalului Municipal „Dr. Teodor Andrei”.

Potrivit disp. art. 221 al. 3 din Legea nr. 62/2011, hotărârile judecătoarești prin care se constată îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale și sindicale conform prezentei legi se comunică Ministerului Muncii Familiei și Protecției Sociale, care va ține evidența acestor.

PENTRU ACESTE MOTIVE
IN NUMELE LEGII
HOTĂRĂŞTE:

Admite cererea formulată de petentul SINDICATULUI „SĂNĂTATEA” al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj, cu sediul în Lugoj, str. Gh. Doja, nr.37, jud. Timiș, având ca obiect constatare reprezentativitate la nivel de unitate.

Constată îndeplinite condițiile de reprezentativitate ale petentului la nivelul unității Spitalului Municipal „Dr. Teodor Andrei” Lugoj.

Dispune înregistrarea reprezentativității SINDICATULUI „SĂNĂTATEA” al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj, la nivel de unitate, în Registrul Special Sindicale aflat la grefa Judecătoriei Lugoj.

Dispune comunicarea prezentei hotărâri Ministerului Muncii Familiei și Protecției Sociale.

Cu drept de apel, în termen de 30 de zile de la pronunțare pentru procuror și de la comunicare pentru petent.

Pronunțată în ședință publică, azi 15.02.2016.

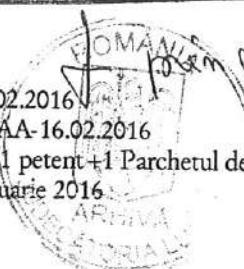


137 | 252 | 2016
S-a taxat cu — leu timbru judiciar
și 500 lei taxă judiciară de timbru
conform chitanței nr. 0060682/24.03.
2016

137 | 252 | 2016

| | |
|--------------------------------------|----------------|
| EA COPIE ESTE CONFORMĂ CU ORIGINALUL | |
| ESTE RĂMASĂ DEFINITIVĂ REVOCABILĂ | |
| DATA | 22 martie 2016 |
| ARHIVAR-REGISTRATOR | |

Red: MS-16.02.2016
Tehnored: LAA-16.02.2016
Ex:4-com:2 (1 petent +1 Parchetul de pe lângă Judecătoria Lugoj)
A.L. 16 Februarie 2016



SPITALUL MUNICIPAL "Dr. Teodor Andrei" LUGOJ
Nr. 8622/09.04.2019.

*Astăzi am venit
cu un nou plan*

CATRE,
SINDICATUL SANATATEA LUGOJ

CONVOCATOR

Avand in vedere prevederile Legii nr.62/2011 republicata – legea dialogului social, va convocam in data de 18.07.2019, ora 12, in vederea demararii primei sedinte de negociere a contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

Va solicitem ca la prima sedinta sa desemnati reprezentantii organizatiei dvs. care vor negocia si semna contractul colectiv de munca la nivel de unitate.



Consilier juridic
jr.Jurjoni Oana

Sindicatul "Sănătatea Lugoj"

Lugoj, str. Gh. Doja nr. 37, jud. Timiș, Tel. 0763687488,

e-mail sindicatulsanatalealugoj@yahoo.com

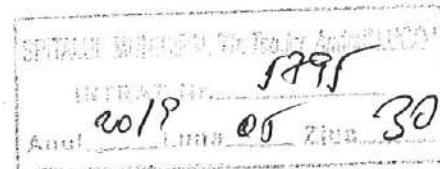
cont bancar R028BACX0000000830899000 deschis la UniCredit TIRiac Bank, cod fiscal 17658958,
înregistrat în Registrul Special al Sindicatelor aflat la Grefa Judecătoriei Lugoj la poziția nr. 26/19.03.1990

CĂTRE

Spitalul Municipal "Dr. Teodor Andrei" Lugoj

ÎN ATENȚIA

Domnului Director Dr. Floroni ERWIN



Prin prezenta, subscrisul Sindicatul "SĂNĂTATEA" al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj, cu sediul în Lugoj Str. Gh. Doja nr. 37 jud. Timiș, înființat prin încheierea civilă nr. 23 din data de 21.03.1990 pronunțată de Judecătoria Lugoj în dosar nr. 26/1990, sindicat reprezentativ la nivelul de unitate "Spitalul Municipal "Dr. Teodor Andrei" Lugoj", conform hotărârii judecătoarești nr. 296 pronunțată de Judecătoria Lugoj în data de 15.02.2016 în dosarul nr. 137/252/2016, cont bancar deschis la UniCredit TIRiac Bank cu nr. R028 BACX 0000 0008 3089 9000, cod fiscal 17658958, înregistrat în Registrul Special al Sindicatelor aflat la Grefa Judecătoriei Lugoj la poziția nr. 26/19.03.1990, e-mail sindicatulsanatalealugoj@yahoo.com, tel. 0763687488, având ca reprezentant legal pe Doamna SOREANU GABRIELA în calitate de Președinte, prin consilier juridic Marcu Claudiu Adrian, având în vedere prevederile Legii 162/2011 a dialogului social coroborată cu Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, Legii 53/2004 codul muncii și a Hotărârii nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială" și a celorlalte acte normative incidente solicităm să stabiliți data la care părțile se pot întâlni pentru negocierea drepturilor legale care trebuie să facă parte din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate și data de la care în cadrul spitalului se vor acorda vouchere de vacanță și cuantumul total al acestora.

De asemenea vă rog să ne comunicați dacă ați solicitat ITM și DSP să procedeze la determinarea condițiilor de muncă prin expertizare la nivelul unității pentru toate posturile de lucru aflate în organigrama instituției.

Vă mulțumim.

Lugoj

29.05.2019

Sindicatul "Sănătatea" al angajaților din cadrul Spitalului Lugoj

Președinte

SOREANU Gabriela prin

Consilier Juridic

MARCU CLAUDIU ADRIAN



SPITALUL MUNICIPAL "Dr. Teodor Andree" LUGOJ
INTRARE NR. 10738
2019 LUNA 08 ZIUA 24

Proces verbal de negociere a

Contractului public de munca
la nivelul Spitalului Municipal
"Dr. Teodor Andree" Lugoj

A stagi' 24.08.2019 , la sediul
Spitalului Mun. , Dr. Teodor Andree"
Lugoj au loc sedintele de negocieri
a contractului public de munca
la nivel de urmatoare.

S-a discutat proiectul al
CCM , au fost facute
completari la art 21 , art
43 lit c , s-a eliminat
de art 92 lit d , pct b ,
s-a completat art 126 .

Pentru a revenit
semnarea si aplicarea

cum începând cu data
îmregistrării la ITM.

SML

Iloronu Ervin



Dumitru Silianu



Surjoni Done.



Sindicatul Sandolea

Borsaru Gabriel

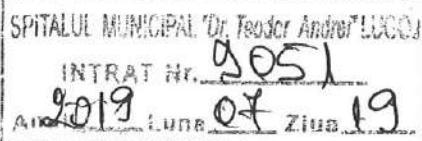


Tonu Nicolae



Mareu Andreia





Proces-verbal de demarare
a negocierii contractului colectiv
de muncă la nivelul Spitalului
Municipal „Dr. Teodor Andrei” Lugoj

Astăzi 19.04.2019, la sediul Spitalului
Mun. „Dr. Teodor Andrei” Lugoj a avut
loc prima ședință de negocieri a
contractului colectiv de muncă (CCM)
la nivel de unitate.

În baza prevederilor art. 134 din
Lq. 62/2011, partile care vor negocia și
semna contractul sunt:

- din partea augoajatorului
- dr. Floreacă Ervin
- Dumitriu Siliana
- Jurjoni Oana.

- din partea sud „Santander” Lugoj:
- Soreanu Gabriela.

- Iouu Nicolae
- Marcu Claudiu Adriean

Mentionam ce sindicatul „Sorin baza“ din Spitalul Muzeu „Dr. Teodor Andree“ lugoj a prezentat doar do reprezentanță sindicatului la nivel de unitate prezentând sentința civilă nr. 236/2016 pronuntată în Dosarul nr 137/2021 2016 declarată definitivă și invocă fără îndeplinire condițile art 134 pct 2 lit a din lg 62/2011.

- În mod primă sedință de negocieri colectiv de muncă, partile obținere învățătoare:
- durata maximă a negocierilor contrac este de 45 de zile lucrătoare.
- negocierea contractului colectiv de muncă va avea loc între spatiu pînă la dispozitie de angajaților

la sediul unitatii

- Angajatorul pune la dispozitia organizatiei sindicale situatia economico-finансиara a unitati de lucru, situația ocuparii forței de muncă.
- fiecare parte atasează computerul cu primul componenta nominala echipei de negociere,
- Se stabileste unui termen pentru negocierile să aibă loc în data de 27.08.2019.
- Se începe dezvoltarea de experiențe locurilor de muncă.
- Se va prezenta lista cu personalul prestat servicii de la:
- Dilei partea angajatorului
- Florin Enricu
- Dumitru Ilieco
- Gheorghe Oana
- Dilei partea sindicatului folositate:
- Sorin Gotuilo
- Oana Nicolea
- Marica Adriana Claudiu