

**Contractul Colectiv de Munca la nivelul Institutului Național
de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan”
pentru anii 2024 – 2026**

Inspectoratul Teritorial de Muncă
C.C.M./ACT ADIȚIONAL

În temeiul Legii nr. 367/2022 între:

Nr. 166 / 24.05.2024

1. Institutului Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” în calitate de Angajator

2. Salariații, reprezentați prin:

- **Sindicatul SANITAS din Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan”** a intervenit următorul Contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

CAPITOL INTRODUCȚIV

(1) Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” București este unitate sanitară de gradul I, având ca obiect de activitate cercetarea științifică, învățământul postuniversitar, asistență medicală de specialitate și îndrumarea metodologică în domeniul gerontologiei și geriatriei conform H.G. nr.1002/04.09.1990, Art.2 privind organizarea și funcționarea Institutului Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” București – Anexa nr.11.

Este primul institut de cercetare, prevenire și tratare a procesului de îmbătrânire din lume, înființat în anul 1952 de către d-na Academician Profesor Doctor Ana Aslan sub îndrumarea d-lui Profesor Doctor C.I.Parhon, institut recunoscut de catre Organizația Mondială a Sănătății și după a cărui structură organizatorică și științifică s-au înființat institute asemănătoare în Ucraina, Germania, USA și alte țări ale lumii.

Sub îndrumarea d-lui Profesor Doctor C.I. Parhon, d-na Academician Profesor Doctor Ana Aslan a creat produsele farmaceutice originale Gerovital H3 – fiole și tablete și Aslavital - fiole și tablete, produse cu efect regenerativ, curativ și preventiv al procesului de îmbătrânire.

(2) Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” București are personalitate juridică și se află în subordinea Ministerului Sănătății, conform prevederilor H.G. nr.144/2010 cu modificările și completările ulterioare în care se aplică CCM și este finanțat preponderent din venituri proprii: din contractele încheiate prin sistemul de asigurări de sănătate, contracte cu parteneri străini și din încasări directe. Salariile angajaților din Cercetare sunt finanțate de Ministerul Sănătății, de la Bugetul de Stat.

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

**CAPITOLUL 1
Dispoziții generale**

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 166 / 24.05.2024

ART. 1

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract Colectiv De Muncă la nivel de unitate se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea Contractului Colectiv De Muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul Contract Colectiv De Muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul angajator sau unitate desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare Angajator: Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan”.
- (5) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.



ART. 2

Prevederile prezentului Contract Colectiv De Muncă se aplică și produc efecte față de toți angajații Institutului Național de Gerontologie și Geriatrie "Ana Aslan".

ART. 3

(1) Contractul Colectiv De Muncă al I.N.G.G. „Ana Aslan” se negociază în conformitate cu prevederile Anexei nr.1 cap. 2.

(2) Prezentul Contractul Colectiv De Muncă al I.N.G.G. „Ana Aslan” are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Individual de Muncă, conform legislației în vigoare;

- măsurile de sănătate și securitate în muncă;

- timpul de muncă și timpul de odihnă;

- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului Contract Colectiv De Muncă și acordarea de facilități acestora;

- formarea și perfecționarea profesională;

- drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului Contract Colectiv De Muncă;

- obligațiile tuturor salariaților;

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

(3) Contractul Colectiv De Muncă al I.N.G.G. „Ana Aslan” nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE NEGOCIERE COLECTIVA SĂNĂTATE pe anii 2023 – 2025 – M.S.

ART. 4

(1) Oricare dintre părțile semnatare pot cere modificarea prezentului Contract Colectiv De Muncă, aceasta făcând obiectul unei noi negocieri.

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul angajatorului.

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

(5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de Contracte Individuale De Muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

Pe perioada negocierilor Contractului Colectiv De Muncă sau a eventualelor modificări ale acestuia, Angajatorul se angajează să nu declanșeze proceduri de concediere și să nu efectueze concedieri pentru motive ce nu țin de persoana salariaților și indiferent de cauză în situația liderilor de sindicat, a membrilor Comisiei de negociere și a observatorilor participanți la negocieri (cu excepția motivelor disciplinare), iar salariații se angajează să nu declanșeze conflicte de muncă. Părțile se obligă să respecte prevederile legii privind soluționarea conflictelor de muncă;

(6) Prezentul contract colectiv de muncă se prelungește tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.



ART. 5

Modificările aduse Contractului Colectiv De Muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

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 unui mediator și/sau instanțelor judecătorești.

ART. 8

- (1) Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul Contract Colectiv De Muncă.
- (2) Prezentul Contract Colectiv De Muncă, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 9

- (1) În prezentul Contract Colectiv De Muncă părțile convin, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării acestuia, angajatorul poate reține salariului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, exprimat în cadrul contractului individual de muncă sau printr-un act special, o contribuție de 0,4% din venitul brut lunar.
- (2) Această contribuție urmează a forma un fond comun utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare și de extragere a fondului colectat, din contul financiar separat, se va realiza prin negociere între angajator și Sindicatul SANITAS - I.N.G.G. "Ana Aslan", semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu acordul scris și semnătura ambelor părți.
- (3) Prevederile CCM – MS 2023 - 2025 sunt minime și obligatorii pentru angajator.
- (4) Fondul colectat din contribuția nemembrilor de sindicat se folosește pentru pregătirea profesională a salariaților unității, ajutoare sociale, promovarea imaginii la nivel de unitate și aplicarea prevederilor Contractului Colectiv De Muncă.

ART. 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea Contractului Colectiv De Muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul lor, de exemplu: site-ul I.N.G.G. „Ana Aslan”, panouri, etc.

ART. 11

- (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia interpretării și aplicării prevederilor prezentului Contract Colectiv De Muncă, se va constitui comisia paritară la nivel de institut.
- (2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 2.
- (3) Angajatorul și Sindicatul SANITAS - I.N.G.G. "Ana Aslan" sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.
- (4) Consultarea și informarea se va desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare.
- (5) În cadrul negocierii colective angajatorul va pune la dispoziția sindicatului informațiile pe care acesta le solicită în condițiile Legii nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, participanții la negociere urmând a-și asuma în scris obligația păstrării confidențialității datelor de care iau cunoștință ca urmare a negocierii colective.



ART. 12

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

ART. 13

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan”, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivelul unității modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor Contractului Colectiv De Muncă vor fi sesizate direcțiile de sănătate publică, Ministerul Sănătății - ordonatorul principal de credite, după caz, în vederea soluționării.

ART. 14

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv De Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

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

ART. 15

(1) Părțile se obligă, ca în perioada de executare a prezentului Contract Colectiv De Muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 și ale prezentului Contract Colectiv De Muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 16

(1) Prezentul Contract Colectiv De Muncă este valabil pe o perioadă de 24 luni de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

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

(3) La cererea uneia dintre părțile semnate, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul Contract Colectiv De Muncă va fi pus în concordanță cu modificările legislative survenite și cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior.

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

(5) Prezentul Contract Colectiv De Muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.

(6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului vor avea loc consultări cu Sindicatul SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan”.

(7) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnate ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării Institutului National de Gerontologie si Geriatrie „Ana Aslan”.



CAPITOLUL 2

I. Încheierea Contractului Individual De Muncă

ART. 17

- (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în Contractul Individual De Muncă, încheiate conform legii și prevederilor prezentului contract.
- (2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății și se aprobă prin Ordin al Ministrului Sănătății, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative și se vor respecta și în unitatea noastră.
- (3) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
- (4) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.
- (5) Pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnăturii electronice în sectorul public de sănătate, părțile vor negocia la nivel de unitate, în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025.
- (6) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

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 CCM – MS 2023 – 2025 și la nivel de Contractul Colectiv De Muncă al I.N.G.G. „Ana Aslan”.
- (2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din Contractul Colectiv De Muncă al I.N.G.G. „Ana Aslan”. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate, Sindicatul SANITAS I.N.G.G. “Ana Aslan (vezi Anexa nr. 8).
- (3) Criteriile de examinare, desfășurarea examenului/concursului, promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc, potrivit legii și prin Ordin al Ministrului Sănătății, cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate și cu acordul sindicatului semnatar al Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate.
- (4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și Sindicatului SANITAS I.N.G.G. “Ana Aslan” posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.
- (5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.
- (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.
- (7) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.



ART. 19

- (1) Contractul Individual De Muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator persoană juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. De regulă forma de desfășurare este contractul individual de muncă.
- (2) Clauzele Contractului Individual De Muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare legii și drepturi și obligații ale angajatorului și ale angajaților 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 liderul Sindicatului SANITAS I.N.G.G. "Ana Aslan" din care face parte, semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.
- (4) Contractul Individual De Muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate, și va fi actualizat anual, dacă este cazul.
- (5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui Contract Individual De Muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.
- (6) Contractul Individual De Muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română cel mai târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. În situația în care în Contractul Individual de Muncă nu se precizează durata se prezumă ca a fost încheiat pe durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă. Obligația de încheiere a Contractului Individual De Muncă în formă scrisă revine angajatorului.
- (7) Angajatorul este obligat să păstreze la dosarul personal al salariatului un exemplar în original al Contractului Individual De Muncă pentru salariații care prestează activitate în cadrul I.N.G.G. "Ana Aslan".
- (8) Munca prestată în temeiul unui Contract Individual De Muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, profesie și specialitate și în sectorul public de sănătate, în condițiile legii.
- (9) Anterior încheierii sau modificării Contractului Individual De Muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.
- (10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:
 - a) identitatea părților;
 - b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
 - c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
 - d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;
 - e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
 - f) riscurile specifice postului;
 - g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
 - h) în cazul unui Contract Individual De Muncă pe durată determinată sau al unui Contract De Muncă temporară, durata acestora;
 - i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
 - j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
 - l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare sau plată a orelor suplimentare, precum și dacă este cazul modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
 - m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului.



- n) durata perioadei de probă, după caz;
- o) Regulamentul intern aplicabil;
- p) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și a semnăturilor electronice calificate;
- r) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferite de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensie facultativă sau la pensia ocupatională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea din inițiativa angajatorului a oricaror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz ;
- (11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul Contractului Individual De Muncă.
- (12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării Contractului Individual De Muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din Contractul Colectiv De Muncă aplicabil.
- (13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii Contractului Individual De Muncă, între părți poate interveni un Contract De Confidențialitate.
- (14) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze ITM, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.
- (15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în Contractul Individual De Muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.
- Pentru transpunerea obligațiilor de informare și a altor prevederi specifice raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, părțile vor elabora la nivel de unitate o anexă specială la prezentul contract în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 - 2025.
- (16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.
- (17) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.
- (18) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.
- (19) Atât în Contractul Individual De Muncă/Act Adițional cât și în REVISAL (Registrul General de Evidență a Salariaților), vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut.

ART. 20

- (1) Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs/examen sau transfer, după caz.
- (2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei secții, compartiment, etc, cu consultarea scrisă a Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. "Ana Aslan" semnată al prezentului Contract Colectiv De Muncă, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.
- (3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.



ART. 21

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

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

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

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

c) 20 de zile 30 - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc;

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

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

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

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

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

(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Contractul Colectiv De Muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în Contractul Individual De Muncă.

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

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea Sindicatului SANITAS I.N.G.G. "Ana Aslan", semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

(8) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou Contract Individual de Muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

ART. 22

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor Contracte Individuale De Muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităților, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

Nici un angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

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



ART. 23

- (1) În I.N.G.G. "Ana Aslan, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial, pentru desfășurarea gărzilor, se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.
- (2) La încheierea Contractului Individual de Muncă cu timp parțial, salariatul poate fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnată a prezentului Contract Colectiv de Muncă, la cerere.

ART. 24

Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază.

ART. 25

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin Contract Individual De Muncă cu consultarea scrisă a Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. "Ana Aslan" semnată al prezentului Contract Colectiv De Muncă și potrivit unor permise de muncă.

ART. 26

- (1) Contractul Individual De Muncă nu poate fi desfășurat din inițiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizației sindicale SANITAS – I.N.G.G. "Ana Aslan" semnată a prezentului Contract Colectiv De Muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.
- (2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.
- (3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea Contractului Individual De Muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin Art. 133 din prezentul Contract Colectiv De Muncă.

ART. 27

- (1) Contractul Individual De Muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 3 la prezentul Contract Colectiv De Muncă.
- (2) Contractul Individual De Muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea legislației în vigoare. Procedura va fi negociată de partenerii sociali la nivel de unitate, în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 - 2025. Procedura va include și regulile aplicabile limitelor timpului de lucru.
- (3) Contractul Individual De Muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul anexă la contract colectiv de muncă. Modelul contractului va fi introdus în cadrul Contractului Colectiv De Muncă al I.N.G.G. – I.N.G.G. "Ana Aslan" în termen de 3 luni de data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 - 2025.



II. 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 și obligațiile ce le sunt recunoscute prin lege și prin prezentul Contract Colectiv De Muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile și obligațiile angajaților și angajatorului prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv De Muncă sau limitarea acestor drepturi/obligații este lovită de nulitate.

ART. 30

- (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) la salarizare pentru munca depusă;
 - b) la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
 - d) la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) la demnitate în muncă;
 - f) la securitate și sănătate în muncă;
 - g) la acces la formarea profesională;
 - h) la informare și consultare;
 - i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
 - j) la protecția în caz de concediere;
 - k) la negociere colectivă și individuală;
 - l) de a participa la acțiuni colective;
 - m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
 - p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea 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 a șefului 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) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
 - w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;
 - x) alte drepturi prevăzute de lege;



y) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator.

(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 și de a realiza norma de muncă;
- 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 nicio sarcină ce-i depășește cadrul Fișei Postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- k) personalul medical sau nemedical din I.N.G.G. „Ana Aslan” are obligația de a nu supune pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective;
- l) alte obligații prevăzute de lege.

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 salariați, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu și a timpului de muncă;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit: legii, Contractului Colectiv De Muncă aplicabil și regulamentului intern; conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr.9 la prezentul contract;
- f) să exercite controlul, să analizeze, să verifice și să răspundă sesizărilor salariaților și/sau organizației Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan”;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației angajatorilor;
- h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea Sindicatului SANITAS al I.N.G.G. „Ana Aslan”.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;



- 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, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și quantumul acestora;
 - 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 Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” de la nivelul asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
 - k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
 - l) să se consulte cu Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
 - m) să se consulte cu Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului;
 - n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan”;
 - o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă;
 - p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin.1, lit.y) din prezentul contract;
 - r) angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia;
- (3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă în sectorul bugetar Sănătate se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025.

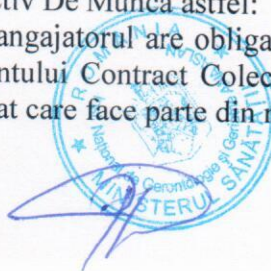
III. Modificarea Contractului Individual De Muncă

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 de prezentul Contract Colectiv De Muncă astfel:
 - a) angajatorul are obligația de a consulta Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;



b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;

c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” din care face parte, pentru a-l susține în fața angajatorului;

d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;

e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile 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 sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentantului Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă.

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

(4) În cazul reorganizării sau desființării unor unități sanitare publice cu personalitate juridică sau a altor unități în care se desfășoară activitate sanitară, inclusiv puncte de lucru ale direcțiilor de sănătate publică, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

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.

IV. 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 uneia dintre părți.

(2) Suspendarea Contractului Individual De Muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

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

ART. 36

(1) La suspendarea Contractului Individual De Muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va putea angaja o altă persoană cu Contract Individual De Muncă pe perioadă determinată.

(2) În cazul în care suspendarea Contractului Individual De Muncă intervine din inițiativa salariatului, pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului Contract Colectiv De Muncă din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea Contractului Individual De Muncă va fi respectată întocmai.



(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă din unitate.

ART. 37

(1) Pentru suspendarea Contractului Individual De Muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară 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 Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan”, de stadiul cercetărilor în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

ART. 38

(1) Contractul Individual De Muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

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

(2) Pe perioada suspendării de drept a Contractelor Individuale De Muncă, posturile vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan”, semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

ART. 39

(1) Contractul Individual De Muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

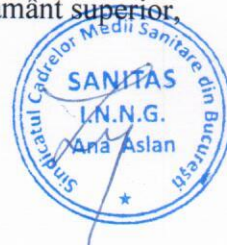
- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare acordat în baza legislației privitoare la adopții;

(2) Contractul Individual De Muncă poate fi suspendat pentru maxim 3 zile în situația absențelor nemotivate ale salariatului.

(3) Posturile temporar vacantate conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare, de la anunțarea în scris a Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” .

(4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior,



a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

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

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

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

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ din Codul Muncii ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul Muncii se mențin pe toată perioada concediului, respectiv a perioadei de absență.

ART. 40

(1) Contractul Individual De Muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

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

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

c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului De Procedură Penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea Contractului De Muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea Contractului De Muncă;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

f) pe durata suspendării temporare a activității și /sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență, potrivit art. 93 alin.1 din Constituția României republicată;

(2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se plătește, 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 temporar vacante astfel pot fi scoase la concurs cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului Contract Colectiv De Muncă, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare, de la data anunțării în scris a sindicatului.



ART. 41

- (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.
- (2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității unității, prevăzută 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. 42

- (1) Contractul Individual De Muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege după cum urmează:
- a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu;
 - b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate, în baza unor documente;
 - c) pentru alte situații, cu avizul organizației sindicale.
- (2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanților organizației sindicale semnatarea a prezentului Contract Colectiv De Muncă.
- (3) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul Sindicatului Sanitas I.N.G.G. "Ana Aslan".

ART. 43

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

V. Încetarea Contractului Individual De Muncă

ART. 44

- (1) Contractul Individual De Muncă poate înceta astfel:
- a) de drept;
 - b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
 - c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 45

Contractul Individual De Muncă încetează de drept:

- (1) a) la data decesului salariatului precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta 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 vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, potrivit legii, cu excepția situațiilor reglementate prin art.391 alin.8 din Legea 95/2006, și art.22 alin.(4) din OUG nr.144/2008, cu modificările și completările ulterioare;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a Contractului Individual De Muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;



- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
 - f) ca urmare a condamnării 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 conform prevederilor legislației în vigoare ;
 - j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.
- (2) Angajatorul nu poate îngreuna sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.
- (3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maxim 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a Contractului Individual de Muncă.

ART.46

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a Contractului Individual De Muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității Contractului Individual De Muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea Contractului Individual De Muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau Contractelor Colective De Muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui Contract Individual De Muncă nu 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 judecătorească.

ART. 47

- (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 (prin reorganizare, etc).
- (3) Contractul Individual De Muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului (în situații de reorganizare a activității sau situații similare) dacă la notificarea scrisă a reprezentanților Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” semnată al prezentului Contract Colectiv De Muncă, angajatorul nu obține avizul acestora pentru membrii pe care îi reprezintă. (4) În cazul în care organizația sindicală nu își exprimă avizul, ambele părți sindicat – patronat, se vor întâlni în Comisia Paritară pentru a analiza fiecare caz în parte.
- (5) 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. 48

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, cetățenie, limbă, boală cronică contagioasă, infectare Hiv, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

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

c) pentru executarea drepturilor prevazute la art.17 alin.(3) (dreptul la informare), art. 18 alin.(1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagi), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formarea profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii.

ART. 49

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii, la sesizarea scrisă a reprezentanților sindicatului semnatar al contractului colectiv de muncă.

(3) Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea Uniunii Sindicale SANITAS București și a Federației SANITAS din România la care este afiliat Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan”.

ART. 50

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan”, în condițiile art.59 lit.a) din Codul Muncii.

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

ART. 51

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

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

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului Contract Colectiv De Muncă.

j) pe durata concediului de acomodare;

k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152² din Codul Muncii.



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

ART. 52

(1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea Sindicatului Sanitas din I.N.G.G. „Ana Aslan”, în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin: Contractul Individual De Muncă, Contractul Colectiv De Muncă aplicabil sau Regulamentul Intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
- d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau în arest la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului De Procedură Penală.

ART. 53

(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 evaluării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare va fi stabilită de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 -2025.

Termenele și condițiile cercetării disciplinare prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară în Anexa nr. 9 la prezentul Contract Colectiv De Muncă.

(3) Încetarea CIM în perioada de probă se face în baza evaluării șefilor ierarhici superiori.

ART. 54

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la Art. 51 alin.(1), lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART. 55

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea Contractului Individual De Muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia (dificultăți economice, transformări tehnologice sau a reorganizării activității, etc.).

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



ART. 56

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

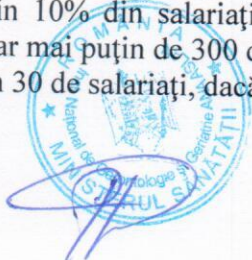
ART. 57

- (1) În cazul concedierii colective pentru motive care nu țin de persoana lor salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.
 - (2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.
 - (3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții Sindicatului SANITAS - I.N.G.G „Ana Aslan”, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceleiași organizații sindicale.
 - (4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția Sindicatului SANITAS - I.N.G.G „Ana Aslan” planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.
 - (5) În cazul în care I.N.G.G „Ana Aslan” va proceda la concedieri colective, conform actelor normative inițiate de ordonatorul principal de credite, salariații vor beneficia de protecție conform legislației în vigoare la momentul dispunerii concedierii colective, compensații banești în valoare de:
 - pentru vechime de 0 - 5 ani – 5 salarii brute lunare
 - pentru vechime între 5 - 10 ani – 12 salarii brute lunare
 - pentru vechime peste 10 ani – 24 salarii brute lunare.
 - (6) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS din I.N.G.G „Ana Aslan”, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizației sindicale semnatară a prezentului Contract Colectiv De Muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.
 - (7) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta este obligat de a respecta prevederile Art. 69 din Legea 53/2003 precum și Legea 467/2006 – privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților. Sindicatul SANITAS din I.N.G.G „Ana Aslan” este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.
- Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, Sindicatul SANITAS I.N.G.G. ANA ASLAN semnatar al prezentului CCM 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 12 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 calendaristice sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART. 58

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

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



ART. 59

- (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.
- (2) În oricare alte situații perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.
- (3) În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulativ.

ART. 60

- (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:
- a) motivele care determină concedierea;
 - b) durata preavizului;
 - c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 133 al prezentului contract;
 - d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul Muncii.
- (2) Decizia de concediere se emite în scris, și sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.
- (3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligația de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152¹ (concediu de îngrijitor), 152² (absențe recuperate), 153² (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

ART. 61

- (1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.
- (2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul Contract Colectiv De Muncă este lovită de nulitate absolută. Nulitatea absolută poate fi constatată prin acordul părților, iar în cazul în care nu se ajunge la consens se va pronunța de către instanța judecătorească.

ART. 62

- (1) 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.
- (2) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.
- (3) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă părțile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acțiunea în instanță, realizată de o comisie stabilită de părțile semnatare ale CCM la fiecare nivel. Procedura va fi negociată la nivel de unitate, de partenerii sociali, în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 63

- (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.

ART. 64

- (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea Contractului Individual De Muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.
- (2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.
- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în Contractul Individual De Muncă sau, după caz, cel prevăzut în Contractele De Muncă aplicabile și este de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- (5) Pe durata preavizului Contractul Individual De Muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.
- (6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.
- (7) În situația în care în perioada de preaviz Contractul Individual De Muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (8) Contractul Individual De Muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.
- (9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

ART. 65

- (1) a) În cazul modificării sursei și al modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unitate, secții, ambulatoriu de specialitate etc., angajatorul semnată al Contractului Colectiv De Muncă, al Contractului Individual De Muncă, va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea în muncă și funcție pentru minim 10 ani conform Contractului Individual De Muncă al personalului preluat.
- b) I.N.G.G. „Ana Aslan” și Sindicatul Sanitas se obligă să facă demersuri la forurile superioare - Ministerul Sănătății, să sprijine rezolvarea cazurilor ivite, pentru respectarea prevederilor Art.65 alin.(1), lit.a).
- (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.
- (3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, I.N.G.G. „Ana Aslan” va consulta organizația sindicală semnatară a prezentului Contract Colectiv De Muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.
- (4) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale din unitățile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea sanitară, afiliate organizațiilor semnatară ale prezentului contract, conform prevederilor legale.
- (5) Drepturile salariale ale personalului preluat și celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului și se acordă cel puțin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unitățile sanitare publice.



CAPITOLUL 3

Condiții privind Sănătatea Și Securitatea În Muncă

ART. 66

- (1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.
- (2) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.
- (3) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.
- (4) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.
- (5) Prevederile legale de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minim obligatorii.

ART. 67

- (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.
- (2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii Securității Și Sănătății În Muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, Comitete De Securitate Și Sănătate În Muncă.
- (3) Comitetul De Securitate Și Sănătate În Muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii Sănătății Și Securității În Muncă.
- (4) 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 Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă.
 - c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.
- (5) Părțile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea Sistemului Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate, de monitorizare a îmbolnăvirilor din sectorul bugetar Sănătate și identificarea situațiilor care au caracterul de boli profesionale.
- (6) Demersurile prevăzute la alin. (5) urmează a fi transpuse într-un plan de acțiuni la nivel de unitate, în termen de 6 luni de la data înrăirii în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025, cu acordul Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan”, semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă.
- (7) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.
- (8) Instruirea prevăzută la alin.(7) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara unității, fie online.

ART. 68

- (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 contract cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea standardelor universale prevăzute în O.M.S. nr.1101/2016 și a prevederilor legale în vigoare.



ART. 69

Măsurile specifice de Securitate Și Sănătate În Muncă cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

ART. 70

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

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

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

ART. 71

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a Sănătății Și Securității În Muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de Securitate Și Sănătate În Muncă angajatorul se consultă cu Sindicatul SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan”, precum și cu Comitetul De Securitate Și Sănătate În Muncă.

ART. 72

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

ART. 73

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul Securității Și Sănătății În Muncă din fonduri proprii.

(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 SANITAS al I.N.G.G. „Ana Aslan”.

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

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

(5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul Protecției Muncii este considerat timp de muncă.



ART. 74

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

ART. 75

- (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze Securitatea Și Sănătatea salariaților.
- (2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării Sănătății Și Securității salariaților.
- (3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

ART. 76

- (1) Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.
- (2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe Comitete De Securitate Și Sănătate În Muncă.
- (3) În situații în care nu se impune constituirea Comitetului De Securitate Și Sănătate În Muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul Securității Și Sănătății lucrătorilor.

ART. 77

Componența, atribuțiile specifice și funcționarea Comitetului De Securitate Și Sănătate În Muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în Regulamentul Intern al unității.

ART. 78

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

ART. 79

- (1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul Sindicatului Sanitas din Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” semnat al Contractului Colectiv de Muncă, care se acordă în termen de maxim 6 zile lucrătoare.
- (2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția angajatorului și instituțiilor abilitate după caz.

ART. 80

- (1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale Contractului Colectiv De Muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.
- (2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută prin O.M.S. se stabilește de comun acord între angajator și Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan” cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al I.N.G.G. „Ana Aslan”.



- (3) La cererea motivată a conducerii INGG ANA ASLAN, cu consultarea sindicatului SANITAS INGG – ANA ASLAN se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al I.N.G.G. „Ana Aslan”.
- (4) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan”, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 81

- (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea Contractului Individual De Muncă.
- (2) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

ART. 82

- (1) În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot :
- a) recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.
 - b) sesiza organele abilitate ale caror concluzii sunt obligatorii pentru ambele părți.
- (2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia și procedura vor fi negociate la nivel de unitate de partenerii sociali în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025.
- (3) În cazul apariției unor divergențe legate de rezultatele aplicării procedurii, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat.
- (4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator din sumele colectate prin contribuția salariaților care nu sunt membrii de sindicat sau din bugetul propriu.

ART. 83

- (1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către I.N.G.G. „Ana Aslan”, cu avizul Sindicatului SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan”, în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin H.G. nr. 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.
- (2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea I.N.G.G. „Ana Aslan”, de comun acord cu Sindicatul SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan” și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.
- (3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.
- (4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase, la nivel de I.N.G.G. „Ana Aslan”, procedura va fi negociată cu Sindicatul SANITAS - I.N.G.G. „Ana Aslan” în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025.



ART. 84

- (1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 4.
- (2) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator potrivit normelor legale în vigoare privind cerințele minime de Securitate Și Sănătate În Muncă, pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.
- (3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 7.
- (4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții I.N.G.G. „Ana Aslan” și cei ai Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr.5.
- (5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli al I.N.G.G. „Ana Aslan” sumele necesare alimentației compensatorii de protecție prevăzute la Anexa nr. 4, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție prevăzute în Anexa nr.7.
- (6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 5, se acordă cu avizul Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan”.
- (7) Ministerul Sănătății va avea în vedere introducerea în cadrul indicatorilor de evaluare a activității managerilor un indicator specific asigurării măsurilor de protecție a sănătății salariaților prevăzute la alin. (1) - (4).

ART. 85

- (1) Angajatorul este obligat să asigure pe cheltuiala sa Servicii De Medicina Muncii prevăzute de lege, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, potrivit reglementărilor legale în vigoare.
- (2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C și teste Coronavirus (la cererea și cu acordul salariaților).
- (3) Examenele medicale de Medicina Muncii periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.
- (4) La nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan” se vor asigura prestații medico-sanitare pentru salariații unității, conform legislației în vigoare, respectiv Legea nr.95/2006 republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- (5) Procedura privind Norma de aplicare a prevederilor Art. 24 alin.(1) din O.U.G.nr. 115/2004 aprobată prin Ordin M.S. și C.N.A.S. nr.886/2018/2007 – conform Anexei nr. 12.
- (6) Conform CCM I.N.G.G. „Ana Aslan”, în I.N.G.G. „Ana Aslan” se asigură gratuit și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

ART. 86

- (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității 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. 87

- (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.
- (2) Reclassificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.
- (3) Prevederile legate de Sănătate Și Securitate în Munca sunt considerate de părți a fi minime.



ART. 88

La nivel de unitate se vor stabili si urmări permanent parametrii de microclimat necesari la fiecare loc de muncă în vederea luării Măsurilor De Protecția Muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

ART. 89

Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la Normele Și Instrucțiunile De Protecția Muncii.

ART. 90

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:
 - a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
 - b) asigurarea Securității Și Sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.
- (2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.
- (3) Angajatorul asigura amenajarea anexelor sociale la locul de munca dotate cu apa caldă și rece. Ele includ spațiile de tip veghe și camerele de așteptare din timpul gărzii.
- (4) La cererea sindicatului, angajatorul asigura în limitele posibilităților condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.
- (5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, dacă este cazul, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

ART. 91

- (1) Părțile se obligă să asigure un regim de Protecție Specială A Muncii femeilor și tinerilor conform legislației în vigoare.
- (2) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.
- (3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, transpusă în Anexa nr. 14.

ART. 92

- (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.
- (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan” semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 93

- (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.



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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor și sumele aferente pentru acordarea indemnizației de hrană, în conformitate cu dispozițiile legislației în vigoare - Legea 153/2017 modificată și completată.

(4) Salariile, indemnizația de hrană și alte drepturi de natura salarială se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

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

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate din venituri proprii și de la bugetul de stat sunt stabilite prin lege.

(7) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin Contractul Individual De Muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

(8) Încălcarea drepturilor salariaților privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților, atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

(9) Începând cu data de 01.01.2022 salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(10) Prevederile alin. 9 se aplică și pentru salariatul plătit cu salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 luni fiind calculată începând cu data de 01.01.2022.

ART. 94

(1) 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.

(2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se stabilește prin Ordin al Ministrului Sănătății, conform legislației în vigoare.

ART. 95

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de angajator și sindicatul SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan” înaintea negocierii Contractelor de Furnizare Servicii Medicale semnate cu Casa de Asigurări de Sănătate, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

(2) Drepturile salariale sunt cele stabilite de Legea – cadru nr. 153/2017 modificată și completată și a altor acte normative aplicabile.

(3) În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină conform procedurii specifice. Această procedură va fi stabilită de semnatarul prezentului contract în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare a acesteia prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 96

(1) Sporurile acordate personalului din unitate se vor acorda conform legislației în vigoare, cu consultarea Sindicatului SANITAS I.N.G.G. « Ana Aslan » și se adopta prin Hotărâre de Guvern.

La data semnării prezentului Contract Colectiv de Muncă aceste sporuri sunt cele reglementate de H.G. nr. 153/2018 modificată și actualizată, 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", Hotărârea nr. 917/2017 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică centrală, Legea - cadru nr.153/2017 și se acordă în condițiile stabilite de Ministerul Sănătății, conform Adresei nr.SP/6112/31.05.2018 și a altor acte normative aplicabile.

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

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

ART. 97

(1) Alte drepturi de personal:

a) plata orelor suplimentare, conform legislației în vigoare;

b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității și în afara localității în interesul serviciului, potrivit legii.

d) sporurile aferente orelor de gardă suplimentare cu timp partial.

c) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare.

e) tariful orar al orelor de gardă suplimentare programului normal de lucru aferent contractului individual de baza.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”.

ART. 98

(1) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorul de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă.

(2) Pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în cadrul instituției, se pot acorda premii de excelență, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget, și în condițiile Art.26 din Legea - cadru nr.153/2017, cu modificările și completările ulterioare, precum și a legislației în vigoare.

Pentru personalul medical și de specialitate se pot acorda stimulente financiare lunare, în limita a două salarii minime brute pe țară a căror finanțare este asigurată din veniturile proprii ale instituției, în limita bugetului aprobat, în condițiile Legii nr.95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 99

(1) Formele de organizare a muncii în cadrul I.N.G.G „Ana Aslan” sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al reprezentanților sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă.



ART. 100

- (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.
- (2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

ART. 101

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

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

ART. 102

Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza Contractului Individual De Muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 103

- (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale.
- (2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabile și ale legislației în vigoare.
- (3) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.

ART. 104

- (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de regulă de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.
- (2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislația aplicabilă și/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.
- (3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul Sindicatului SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan”. semnatar al prezentului Contract Colectiv De Muncă.

ART. 105

- (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.
- (2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.



ART. 106

- (1) Pentru cazurile prevăzute la art. 104, alin. (1), durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
- (3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a Contractului Individual De Muncă.
- (4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”.
- (5) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru limita se calculează în mod proportional.

ART. 107

- (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.
- (2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.
- (3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizației Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă.
- (4) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea cadru nr. 153/2017.
- (5) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale în vigoare, aplicabile.
- (6) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare, aplicabile.
Munca prestată și platită conform alin. (2) și (4) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.
- (7) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repaosuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.
- (8) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

ART. 108

- (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, semnat al Contractului Colectiv de Muncă.
- (2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în Contractul Individual de Muncă.

ART. 109

- (1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.
- (2) Prevederile alin. (1) sunt transpuse în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afișat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.



ART. 110

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediu de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” semnat al Contractului Colectiv de Muncă, 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. 104 - 106 din prezentul Contract Colectiv De Muncă.
- (4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.
- (5) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic, de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de acestia.

ART. 111

- (1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afișând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului/graficului de lucru, cât și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.
- (2) Ședințele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului.

ART. 112

- (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferentă unui contract cu timp de munca integral este considerată muncă suplimentară.
- (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- (3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situația în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.
- (4) Lipsa solicitării scrise a angajatorului pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.
- (5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.
- (6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână, conform legislației în vigoare.
- (7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.
- (8) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, sporurile se acordă conform legislației în vigoare.
- (9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, semnat al Contractului Colectiv de Muncă.

ART. 113

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



ART. 114

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

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

ART. 115

(1) La nivelul unității sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de Fișa Postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili necesarul de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan” și în limitele reglementărilor legale privind normativele de personal în vigoare.

(2) Cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan” semnat al Contractului Colectiv de Muncă, care se acordă în termen de 6 zile, se va stabili necesarul minim de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă, conform normativului de personal obligatoriu elaborat de Ministerul Sănătății.

(3) Normativele de personal specifice conform legislației în vigoare se regăsesc în Regulamentul Intern al unității, care va fi adaptat conform clauzelor prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

(4) Anual, se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelate cu necesitățile activităților desfășurate și cu normativul de personal.

(5) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară Angajator - reprezentanții Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan” conform legislației în vigoare.

ART. 116

(1) În sectorul public de sănătate perioada de timp aferentă schimbului de tură constituie timp de muncă. În compensarea timpului de muncă aferent schimbului de tură angajații care lucrează în ture au dreptul la o pauză de masă zilnică de 30 minute, inclusă în timpul de lucru, fără prelungirea acestuia.

(2) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin regulamentul intern, care va fi adaptat conform clauzelor prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

ART. 117

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

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

ART. 118

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

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie – botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie- Soborul Sfântului Prooroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie – Ziua Copilului;
- prima și a doua zi de Rusali;



- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie – Sf. Andrei;
- 1 decembrie - ziua Națională a României;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- Pentru salariații care aparțin unui cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paște, prima și a doua zi de Rusalii, se acorda în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.
- Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

ART. 119

(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 Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă, aviz 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 sâmbăta, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea funcționării instituției, care furnizează servicii continue de asistență medicală și de îngrijire, după caz.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariatilor pe ture. Procedura va fi negociată de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 3 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 120

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului Contract Colectiv de Muncă - Anexa nr. 4.

(2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și prezentului Contract Colectiv De Muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

ART. 121

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan”, fiind anexă la Contractul Colectiv de Muncă la nivelul unității.

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

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

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

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

ART. 122

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

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

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



ART. 123

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.
- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
- (3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 124

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul Contract Colectiv de Muncă va fi prevăzută în Contractul Individual de Muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
 - 2.1 La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absentei de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.
 - 2.2 În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
 - 2.3 Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.
- (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul C.C.M., va fi prevăzută în Contractul Individual de Muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic și se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:
 - a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniți la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare de zile lucrătoare;
 - b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
 - c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
 - d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
 - e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
 - f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.
- (4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate, până la maxim 8 zile aferente vechimii de 40 de ani în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.
- (5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 10 zile lucrătoare.
- (6) În situații de forță majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
- (7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.
- (8) La cererea salariatului indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.



ART. 125

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

În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză și avizul sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan”, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea Angajatorului și avizul sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării Contractului Individual de Muncă.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152² din Codul Muncii se consideră perioade de activitate prestată.

ART. 126

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile Art. 150 din Codul Muncii, care nu poate fi mai mică decât următoarele:

(a) salariul de bază;

(b) sporuri pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiții de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară în condiții deosebite, pentru unități sanitare cu specific deosebit și localități cu condiții deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate;

(c) alte drepturi salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislației în vigoare.

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

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

(4) La stabilirea indemnizației de concediu de odihnă se iau în calcul și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană.

ART. 127

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

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul 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. 128

(1) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap, precum și cei încadrați în grade de invaliditate și tineri în vârstă de până la 18 ani, reprezentați de sindicatul Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract Colectiv de Muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului Contract Colectiv de Muncă.

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



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

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

ART. 129

(1) Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului Contract Colectiv de Muncă.

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

ART. 130

(1) Salariații au dreptul la zile libere lucrătoare plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
 - b) nașterea unui copil - 4 zile;
 - c) căsătoria unui copil - 4 zile;
 - d) decesul soțului/soției, copilului, frate/sora, socrilor și rudelor de gradul I și II inclusiv - 5 zile;
 - e) ziua de naștere a salariatului, maxim 3 zile pe an pentru situații speciale (prima zi de școală etc.) plătite, la cerere, urmând a se efectua recuperarea lor, în termen de 60 de zile, cu condiția ca persoana care solicită să nu mai dispună/să nu mai dețină nicio zi de concediu de odihnă neefectuat la data solicitării;
 - f) concediu paternal 10 zile sau 15 zile după caz conform legii.
- (2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității.
- (3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.
- (4) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății.

CAPITOLUL 6

Protecția socială a salariaților membri ai Sindicatului Sanitas din I.N.G.G. „Ana Aslan” semnată al prezentului Contract Colectiv de Muncă

ART. 131

- (1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiate făcute și/sau fără respectarea prevederilor legale.
- (2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan” din unitate.
- (3) Institutul poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, în funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli, cu acordul Sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan”.

ART. 132

În cazul în care Angajatorul din I.N.G.G. „Ana Aslan” a aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a I.N.G.G. „Ana Aslan”, cu avizul reprezentanților sindicatului Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan”, cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, aviz care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză următoarele:

- a) durata de preaviz;



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

ART. 133

- (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:
- a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cu excepția contractelor pentru garzi suplimentare, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
 - b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
 - c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
 - d) persoanele care au avut abateri disciplinare;
- (2) Pentru luarea măsurilor de încetare a Contractelor Individuale De Muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:
- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface Contractul Individual De Muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
 - b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.
- (3) În cazul în care măsura încetării Contractului Individual De Muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

ART. 134

- (1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a Contractului Individual De Muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 133 are obligația să anunțe în scris despre aceasta Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” semnat al 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, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de angajator și Sindicatul Sanitas „Ana Aslan” .
- (2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).
- (3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

ART. 135

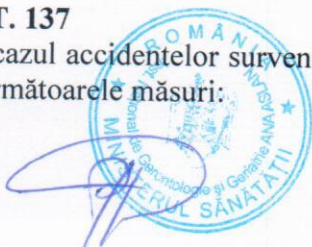
Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului Contract Colectiv De Muncă.

ART. 136

- (1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.
- (2) La nivel de unitate se pot stabili și alte drepturi conform prevederilor legale prevazute în Contract Colectiv de Muncă I.N.G.G. „Ana Aslan”.

ART. 137

- (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 proces - 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 SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, Inspectoratului Teritorial de Muncă București și Direcției de Sănătate Publică București apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

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

ART. 138

Angajații au dreptul la acordarea de indemnizații/vouchere de vacanță – în condițiile legii. Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sector sanitar și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea Sindicatului SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan”.

ART. 139

(1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisia mixta Angajator - Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”.

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

ART. 140

(1) Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile legale (Legea nr.153/2017) și se ia în calcul la stabilirea indemnizației de concediu de odihnă.

(2) Beneficiază de indemnizația de hrană lunar toți salariații I.N.G.G. „Ana Aslan”

(3) Valoarea nominală a indemnizației de hrană este în limita celei prevăzute de lege.

(4) Plata indemnizației de hrană se face în data de 15 ale lunii, odată cu plata salariului.

ART. 141

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

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



ART. 142

- (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariații pot beneficia de concediu fără plată de încă un an de zile, în baza unei cereri depuse și aprobată de conducerea instituției și avizul Sindicatului SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan”, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.
- (2) La întoarcerea din concediu fără plată, salariații vor fi încadrați pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.
- (3) Contractul Individual De Muncă nu poate fi desfășurat din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

ART. 143

Salariații care întrerup concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

ART. 144

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

ART. 145

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin Regulamentul Intern de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 8.

ART. 146

- 1) Personalul din Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale și ale prezentului Contract Colectiv De Muncă.
- 2) Lista beneficiilor va fi stabilită de părțile prezentului CCM I.N.G.G. „Ana Aslan”.
- 3) Personalul din Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” beneficiază de gratuitate în acordarea de explorări clinice și paraclinice.
- 4) O dată pe an fiecare salariat beneficiază gratuit de efectuarea următoarelor analize și care pot fi efectuate:

- toate odată;
- în etape.

Analizele vor fi interpretate de medicul de familie, specialist, curant, etc. al fiecărui salariat.

a) Analizele de screening, la cererea salariatului, fără indicația unui medic:

- EKG

- Hematologie :

- HLG
- VSH

- Biochimie :

- Glicemie
- Creatinina
- Uree
- Acid Uric
- AST
- ALT
- Colesterol
- Colesterol - HDL + LDL

- Trigliceride

- Na+

- Ca total

- K+

- Cl+

- TSH

- Sumar urină



b) La indicația medicului, dar nu mai mult decât o dată pe an:

- Markeri tumorali :

Femei - CEA – colon
- OVCA CA 125
- 27.29 CA 15-3

Bărbați - PSA

- Factori reumatoid

- PCR

- CT, DEXA, Mamografi

- ECO

- EEG

- Radiografii

- Bacteriologie

c) Salariații cu boli cronice vor beneficia de gratuitate la analizele care trebuie efectuate periodic, cum ar fi: INR, hemoglobină glicozilată, etc., numai cu biletul de ieșire din spital și prescripția medicului specialist și a medicului de familie.

d) Modul de aplicare al punctelor a), b), c) de la prezentul articol va fi conform Anexei nr. 10.

4) Angajatorul va face toate demersurile necesare în vederea aplicării prevederilor alineatului 1.

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

ART. 147

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

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

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

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

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

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. g) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

(7) Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obținute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învățământul universitar, părțile convin Procedura pentru Implementarea Echivalării Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală. Procedura va fi negociată de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 148

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

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;



- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
 - d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
 - e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - f) prevenirea riscului șomajului;
 - g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale și de formare.
- (3) Metodologia de organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale va fi stabilită de partenerii sociali la nivel de unitate în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART. 149

- Formarea profesională a salariaților se va realiza prin formele reglementate de legislația specifică astfel:
- 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.
 - g) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și a dialogului social;

ART. 150

- (1) Angajatorul, după consultarea/de comun acord cu Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, stabilește următoarele:
- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
 - b) sindicatul semnat al prezentului Contract Colectiv De Muncă va participa, prin împuterniciții 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 SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
 - 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 SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” semnat al prezentului contract;
 - e) salariații care au încheiat acte adiționale la Contractul Individual De Muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.
- (2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin: afișare la avizierul Institutului și pe site-ul unității.
- (3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către Angajator, după consultarea Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” sunt anexe ale Contractului Colectiv de Muncă de la nivel de Institut.



ART. 151

(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 Sindicatului SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan”, și fac obiectul unor acte adiționale la Contractele Individuale de Muncă.

ART. 152

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

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

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

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

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

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

ART. 153

(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 SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan”.

(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.

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

ART. 154

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

ART. 155

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

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

ART. 156

(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 Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract Colectiv de Muncă și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 157

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

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

ART. 158

(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 stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

ART. 159

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. 160

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

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

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

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

ART. 161

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către Angajatorul persoană juridică, care are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, va fi adus la cunoștința salariaților.

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

(3) Programarea individuală se face de către Angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.



- (4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea Angajatorului și avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
- (5) Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.
- (6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de reprezentanții Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”.

ART. 162

- (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.
- (2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariații care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.
- (3) Stagiile de adaptare și practică profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Metodologia va fi elaborată de Ministerul Sănătății împreună cu partenerii sociali și va fi adoptată prin Ordin al M.S. în termen de 9 luni de la înregistrarea C.C.M. – M.S., respectiv septembrie 2023.

ART. 163

- (1) Cursurile de formare organizate de Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” și Angajator sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.
- (2) Programele de pregătire menționate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.
- (3) Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.

ART. 164

Reprezentanții Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” semnatari ai Contractului Colectiv de Muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

ART. 165

- (1) I.N.G.G „Ana Aslan” se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.
- (2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaților; la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va asigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.
- (3) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale și informarea salariaților în acest sens.
- (4) Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării aferente planului I.N.G.G „Ana Aslan” de formare prin intermediul fondurilor structurale.
- (5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în CCM I.N.G.G. „Ana Aslan” și în Regulamentul Intern al unității.



CAPITOLUL 8

Drepturile Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”

ART. 166

- (1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.
- (2) Angajatorul recunoaște dreptul Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și elabora reglementari proprii, de a-și organiza gestiunea și activitatea lui și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.
- (3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).
- (4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” și față de reprezentanții sau membrii acesteia.
- (5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”.
- (6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale în cercetările desfășurate de organizațiile profesionale.

ART. 167

- (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 parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.
- (3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr.13 din CCM I.N.G.G. „Ana Aslan”.

ART. 168

- (1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.
- (2) Angajatorul se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.
- (3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului Intern al unității.

ART. 169

- (1) Reprezentanții Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” semnatari al prezentului Contract Colectiv de Muncă participă la ședințele Consiliului de Administrație și ale Comitetului Director al unității sanitare în calitate de observator, conform dispozițiilor Legii 367/2022 cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.
- (3) La cererea expresă a Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” afiliat U.S.S.B. și Federației SANITAS din România, acesta poate fi asistat de reprezentanții U.S.S.B., Federației SANITAS din România și Confederației Frăția din România în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.



ART. 170

- (1) Anunțarea ședințelor menționate în Art. 169 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.
- (2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizației sindicale SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” toate documentele necesare susținerii activității sindicale cu obligativitatea respectării confidențialității și respectarea legislației în vigoare.
- (3) Hotărârile Conducerii I.N.G.G „Ana Aslan” vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”.
- (4) Reprezentanții conducerii Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă participă la toate comisiile profesionale, sociale, de protecție a muncii, etc., în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 171

- (1) Angajatorul va permite membrilor Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă.
- (2) Persoanele alese în structura de conducere a Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” 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 liderului sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă este asimilată ca și vechime în activitate managerială în domeniu.
- (5) Zilele acordate potrivit alineatului 2, neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.

ART. 172

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, Angajatorul și Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ART. 173

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului (inclusiv spații de depozitare).

ART. 174

- (1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unitatii, în baza acordului individual al salariaților, membri ai Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” legal constituit la nivelul unității în conformitate cu Legea nr.367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului, înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.
- (2) Periodic Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” va aduce la cunoștința angajatorului modificările cu privire la retragerea sau înscrierea de membri de sindicat.

ART. 175

- (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan”, afiliat U.S.S.B. și Federației SANITAS din România, semnatar ale Contractului Colectiv de Muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale (greva, mitinguri, etc.), potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.



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

ART. 176

- (1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maxim 30 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.
- (2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1), reprezintă încălcarea Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate.
- (3) Angajatorul și conducerea Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

ART. 177

- (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” în care este înscris fiecare salariat vizat.
- (2) Cercetarea prevăzută la alin.(1), se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentant al Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” la locul și ora anunțată.
- (3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului atât la audiere cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin.1.
- (4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” semnat al prezentului Contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.
- (5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute la Anexa nr. 9.

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

ART. 178

- (1) Negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.N.G.G. «Ana Aslan» se va face potrivit procedurilor și principiilor din Anexa nr. 1.
- (2) Prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar sănătate – Ministerul Sănătății sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.N.G.G. «Ana Aslan» și a normelor de aplicare a acestuia.

ART. 179

Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă asigură aplicarea acestuia la nivelul unității.

ART. 180

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 2024 - 2026.

ART. 181

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de Sindicatul SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” din Institut, semnat al prezentului Contract Colectiv de Muncă, și produc efecte pentru toți salariații potrivit legii.



ART. 182

Salariații membri ai Sindicatului SANITAS I.N.G.G „Ana Aslan” au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizației sindicale specifice.

ART. 183

Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor Contractului Colectiv De Muncă conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 184

Aplicarea prevederilor Contractului Colectiv De Muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 185

Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

ART. 186

(1) I.N.G.G „Ana Aslan” va susține legislația și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă și care sunt în concordanță cu politica de sănătate a Ministerului Sănătății.

(2) Părțile convin pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. privind drepturile salariaților la informare și consultare.

Art. 187

Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin crearea Procedurii de informare și consultare, elaborată în acord cu prevederile din Legea 367/2022 și a Legii nr.467/2006.

Procedura va fi negociată la nivel de unitate de partenerii sociali la nivel de unitate, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare prin act adițional la CCM – MS 2023 – 2025.

ART.188

(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.

ART.189

Prezentul Contract Colectiv de Muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Din partea unității:

MANAGER:

Pantea Sergiu



Din partea sindicatului:

PREȘEDINTE:

Lixandru Rodica



ANEXA nr. 1

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. „ANA ASLAN” PE ANII 2024 - 2026

Cap. I - Aplicarea Contractului Colectiv De Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan”

I.N.G.G. „Ana Aslan” este unitate sanitară cu personalitate juridică, subordonată Ministerului Sănătății conform prevederilor H.G nr. 144/2010, cu modificările și completările ulterioare în care se aplică Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Sector de negocieră Colectivă Sănătate pe anii 2023 – 2025.

Art. 1 - a) Prevederile Contractului Individual De Muncă vor fi puse de acord cu prevederile prezentului Contract Colectiv De Muncă la nivel de I.N.G.G. „Ana Aslan” în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

b) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în unitate.

Art. 2 - În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate, I.N.G.G. „Ana Aslan” va modifica Regulamentul Intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan”.

Cap. II – Procedura de negociere și încheiere a Contractului Colectiv De Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan”

Art. 3 - (1) În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea și încheierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan” se face conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea și încheierea Contractului Colectiv de Muncă are caracter obligatoriu la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan”, conform Anexei nr.2 din CCM – M.S. 2023 - 2025.

Art. 4

La negocierea și încheierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan” părțile sunt următoarele:

a) Angajatorul, reprezentat de organul de conducere al I.N.G.G. „Ana Aslan” stabilit prin lege să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă;

b) Angajații, reprezentați de către Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan”, legal constituit și reprezentativ la nivelul unității. Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” are dreptul să solicite participarea la negociere a U.S.S.B și a Federației Sanitas din România la care este afiliat.

Art. 5 - (1) În situația în care la nivelul unității nu există un contract colectiv de muncă sunt aplicabile de drept prevederile CCM – M.S. 2023 – 2025.

(2) În cadrul negocierilor la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan” prevederile CCM – M.S. 2023 – 2025 au caracter minim în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acest nivel.

Art. 6 - (1) Angajatorul va transmite Sindicatului reprezentativ în formă scrisă, anunțul privind intenția de începere a negocierii colective cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

(2) În cazul în care angajatorul nu a inițiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. 367/2022, Sindicatului SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” poate iniția negocierea CCM, transmitând angajatorului să participe la negociere, anunțând intenția de începere a negocierii CCM.

(3) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul are obligația să convoace părțile prevăzute la Art. 4 în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Art. 7 - (1) La prima ședință a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și data până la care urmează a îndeplini această obligație.



(2) Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

(3) Tot la prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;

c) durata maximă a negocierilor convenită de părți; aceasta nu poate depăși 45 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părților;

d) locul și calendarul ședințelor, acesta cuprinzând, de regulă, cel puțin 2 ședințe pe săptămână;

e) existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;

f) alte detalii privind negocierea.

(4) Contractul colectiv de muncă poate să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.

Art. 8 - (1) Sindicatul SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan” afiliat U.S.S.B. și Federației Sanitas din România este împuternicit în scris de către acestea să negocieze CCM la nivelul unității.

(2) Prin împuternicirea scrisă, Federația Sanitas reprezentativă la nivel de sector de activitate de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere și persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către managerul unității (ca reprezentant legal al unității) și de către persoanele mandatate de federațiile sindicale.

(4) Federația sindicală semnatară a prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) și alin. (2), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativității la nivel de unitate.

(5) Negocierile în vederea încheierii Contractului Colectiv De Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan” vor avea ca bază de pornire prevederile CCM – M.S. 2023 – 2025, acestea având caracter minim și obligatoriu.

Art. 9 - (1) Neînțelegerile privind încheierea Contractului Colectiv De Muncă la nivelul I.N.G.G. „Ana Aslan” vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. 367/2022.

(2) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, Sindicatul pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

Art. 10 - (1) În situația în care, în urma negocierilor, una dintre părți refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente ședințelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părți cu ocazia fiecăreia dintre ședințele de negociere.

(2) Inițiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă și depunerii spre înregistrare la ITM în condițiile alin. (1) poate aparține oricărei părți.

(3) Contractul colectiv de muncă elaborat și transmis spre înregistrare în condițiile alin. 1-2 va fi însoțit de cel puțin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei ședințe de negociere.

(4) Contractul colectiv de muncă elaborat în baza prevederilor alin. (1) pot prelua în mod automat prevederi din CCM – MS 2023 – 2025 în secțiunile/articolele/alineatele asupra cărora părțile nu s-au înțeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.



(5) Contractul colectiv de muncă elaborat în condițiile alin. (1) nu va putea fi înregistrat în cazul în care Sindicatul SANITAS – I.N.G.G. „Ana Aslan” refuză să semneze și reprezintă cel puțin 35% din totalul angajaților/lucrătorilor.

ANEXA nr. 2

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. „ANA ASLAN” PE ANII 2024 - 2026

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei Paritare

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării Contractului Colectiv De Muncă va fi compusă din 3 reprezentanți ai Sindicatului SANITAS I.N.G.G. „Ana Aslan” - și 3 reprezentanți ai I.N.G.G. „Ana Aslan”.

Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la I.T.M. București.

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

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

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator.

6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile Contractului Colectiv De Muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți.

ANEXA nr. 3

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. „ANA ASLAN” PE ANII 2024 - 2026

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

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

Art. 3. - Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

MODELUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

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



și
salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea,
str. nr., sectorul/județul, e-mail, posesor/posesoare al/a
cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de la
data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere 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:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de;
b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în
conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și
completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare;
b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

Conform art. 31 alin.(3) din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările
ulterioare pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta
exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară
motivarea acesteia.

E. Locul de muncă

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

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: (pe teren/la
sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);
b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/ocupația, conform Clasificării Ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

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

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

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

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

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

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

H. Concediul

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

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

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri



- b) indemnizații;
- c) prestații suplimentare în bani;
- d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;
- e) alte adaosuri

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

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

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

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

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

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

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

d) salariatul este de acord cu reținerea de 0,8% din venitul brut lunar și virarea în contul Sindicatului Sanitas - în care este membru sau reținerea de 0,4% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de Sindicat Sanitas și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

e) alte clauze.

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

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

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

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

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

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



R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

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

d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

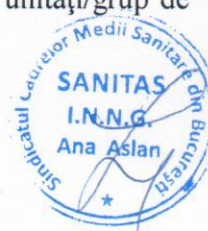
f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

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



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

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

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

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

Angajator,

.....
Reprezentant legal,
.....

Salariat,

.....
Semnătura.....
Am primit un exemplar
Semnătura.....
Data.....

ANEXA nr. 4

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

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 medicina legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică 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. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană
3. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție și alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
4. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjarie: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
5. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană



6. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
7. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
8. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
9. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
10. Centrala termică: 1 l apă minerală/zi/persoană

ANEXA nr. 5

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

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

CAP. 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Soferi, personalul din farmacie, personalul care lucrează în centrale telefonice cu mai puțin de 200 posturi, activitate permanentă, personalul care lucrează în bucătăriile I.N.G.G. „Ana Aslan”.
2. Personalul care își desfășoară activitatea în secții cu paturi, compartiment explorări funcționale, dietetică, ambulatoriul de specialitate integrat, cabinete de consultații care deservesc pacienții internați;
3. Personalul din serviciile de supraveghere, prevenire și limitare a infecțiilor asociate asistenței medicale conf. art. 147 alin.(1) și (2) din Codul Muncii – beneficiază de 3 zile concediu de odihnă suplimentar deoarece își desfășoară activitatea în “condiții deosebit de periculoase”;
4. Persoanele cu handicap beneficiază de 3 zile concediu de odihnă suplimentar conf. Art. 147 alin.(1) și (2) din Codul Muncii;

CAP. 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul din cercetare care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
2. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru.

CAP. 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 200 de posturi, activitate permanentă.
2. Personalul care lucrează în centralele termice.
3. Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.

CAP. 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
2. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.

CAP. 5

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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



NOTĂ:

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

ANEXA nr. 6

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Sporul de vechime în muncă

1. Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea - cadru nr. 153/2017.

2. Coeficienții prevăzuți în anexele din Legea – cadru nr.153/2017 pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

- gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

- gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

- gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

- gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.

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

ANEXA nr. 7

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

I.N.G.G. "Ana Aslan" se obligă să asigure echipament de protecție – conform legii (C.C.M. – M.S. 2023 – 2025)

Echipamentul de protecție:

- încălțăminte - 4/an;

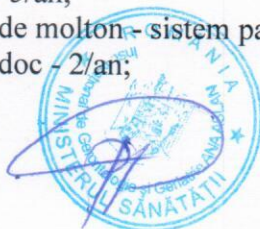
- pantaloni - 5/an;

- fuste - 5/an;

- bluze - 5/an;

- halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;

- halate doc - 2/an;



- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme 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 dezinfectante de uz personal următorului personal:
 - instalator sanitar;
 - manipulator lenjerie;

ANEXA nr. 8

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile

Art. 1 - (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
 - b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
 - c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
 - d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
 - e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
 - g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
 - h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
 - i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
- (3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect



neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinate, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.

(11) În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

Secțiunea I

Hărțuirea sexuală

Art. 2 - 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.

Art. 3 - 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.

Art. 4 - Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării



actului de hărțuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

Art. 5 - Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.

Art. 6 - Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.

Art. 7 - 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.

Art. 8 - Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

Art. 9 - Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

Art. 10 - 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.

Art. 11 - Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

Art. 12 - Orice fel de represalii, în urma unei plângeri 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.

Art. 13 - În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

Art. 14 - Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.

Secțiunea II

Hărțuirea morală

Art. 15 - (1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

(3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Art. 16 - (1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.

(2) Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

Art. 17 - (1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de



sanctiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Art. 18 - (1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(2) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Art. 19 - (1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinate de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluării prevăzute la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

Secțiunea III **Prevenirea discriminării**

Art. 20 - În cadrul Sindicatului Sanitas I.N.G.G. Ana Aslan vor fi numiți 3 reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

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

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

Art. 23 - Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul Sindicatului Sanitas I.N.G.G. Ana Aslan din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art. 24 - Sindicatul Sanitas I.N.G.G. Ana Aslan are un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

ANEXA nr. 9 **LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026**

Procedura cercetării disciplinare prelabile

Art. 1 - (1) - Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură cu excepția „avertismentului scris” nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prelabile, care se va desfășura conform legii, cu respectarea procedurilor operaționale interne.

(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

Art. 2 - Procedura cercetării disciplinare prelabile este următoarea:



1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară și informează atât scris cât și verbal Sindicatul Sanitas I.N.G.G. „Ana Aslan” .

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

Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

4. 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. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

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

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i 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.

7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.

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

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

10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărărilor în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite 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.

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

12. 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.

13. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.

14. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 3 - Prezenta procedură face parte de drept din Regulamentul Intern la nivel de I.N.G.G. „Ana Aslan” și prezentul C.C.M.



ANEXA nr. 10

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

1. Aplicarea punctului a) al Art.146 se va realiza pe baza unui registru de efectuare a analizelor medicale pentru salariați în cadrul Laboratorului de Analize Medicale acreditat RENAR. Șeful laboratorului de analize medicale va realiza o procedură de implementare pentru a duce la îndeplinire cele de mai sus.
2. Pentru analizele prevăzute la lit.b) la Art.146 – salariații vor completa o cerere, însoțită de actul medical doveditor (bilet de ieșire din spital, prescripția medicului specialist);
3. Laboratoarele de analize sunt:
 - Laboratorul din cadrul Ambulatoriului de specialitate;
 - Laboratorul din Sediul Central;
 - Laboratorul din Sediul Otopeni;

ANEXA nr. 11

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

**Hotărârea nr. 1002/1990 privind organizarea și funcționarea
Institutului Național de Gerontologie și Geriatrie "Ana Aslan"**

Art. 1 - Pe data prezentei hotărâri se atribuie denumirea "Ana Aslan" Institutului național de gerontologie și geriatrie, unitate sanitară bugetară cu personalitate juridică, din subordinea Ministerului Sănătății, având sediul în municipiul București.

Art. 2 - Institutul național de gerontologie și geriatrie "Ana Aslan" este unitate sanitară de gradul I, având ca obiect de activitate cercetarea științifică, învățământul postuniversitar, asistența medicală de specialitate și îndrumarea metodologică în domeniul gerontologiei și geriatriei.

Art. 3 - Institutul național de gerontologie și geriatrie "Ana Aslan" este titular de cont valutar, deschis la Banca Română de Comerț Exterior, pentru efectuarea operațiunilor de încasări și plăți valutare. Disponibilitățile din acest cont se reportează în anul următor.

Art. 4 - Institutul național de gerontologie și geriatrie "Ana Aslan" este autorizat să încaseze valuta pentru prestațiile acordate străinilor, astfel:

- pentru pacienții internați în baza proprie, cooperare medicală cu firme străine în țară sau străinătate și alte prestații legate de obiectul său de activitate, încasarea se face de unitate.

Din valuta obținută, Institutul național de gerontologie și geriatrie "Ana Aslan" poate utiliza 50% pentru nevoile proprii. Diferența de 50% din valuta încasată se va deconta institutului în lei de către Banca Română de Comerț Exterior, la cursul de schimb în vigoare, sumă cu care se va diminua în mod corespunzător alocația bugetară;

- pentru pacienții străini, care vor sosi în țară pe bază de contracte externe încheiate de întreprinderi de specialitate ale Ministerului Comerțului și Turismului și care vor fi tratați atât în baza proprie a Institutului național de gerontologie și geriatrie "Ana Aslan", cât și în bazele de tratament situate în hotelurile de cură ale Ministerului Comerțului și Turismului, contravaloarea în valută a tratamentului va fi încasată de întreprinderile contractante la extern, din care se va ceda 50% Institutului național de gerontologie și geriatrie "Ana Aslan".

De asemenea, unitățile de turism vor ceda Institutului național de gerontologie și geriatrie "Ana Aslan" 50% și din valuta încasată pentru serviciile de cazare, masă etc. acordate pacienților internați în baza proprie a Institutului național de gerontologie și geriatrie "Ana Aslan".



Decontarea sumelor în valută primite de institut de la unitățile Ministerului Comerțului și Turismului se va efectua potrivit prevederilor alin. 2 din prezentul articol.

Art. 5 - Sumele realizate în valută din activitățile prestate pentru pacienții străini, cât și cele transformate în lei, conform prevederilor art. 4, rămân la dispoziția Institutului național de gerontologie și geriatrie "Ana Aslan" și se vor folosi cu prioritate pentru dezvoltarea și modernizarea bazei materiale, funcționarea la nivel optim a serviciilor medicale, cazării și mijloacelor de transport.

Din aceste sume se pot efectua și cheltuieli pentru perfecționarea personalului în străinătate prin burse, deplasări, stagii, documentare științifică, propagandă științifică geriatică în țară și în străinătate, cotizații la organisme internaționale, recompense pentru personal, conform reglementărilor în vigoare.

Art. 6 - Institutul național de gerontologie și geriatrie "Ana Aslan" va avea în structura sa un compartiment de comerț exterior aprobat de Ministerul Sănătății, care va fi autorizat să încheie convenții cu firme sau societăți străine, românești sau mixte pentru aducerea de pacienți străini și importul necesar asigurării bunei funcționări a unității.

Art. 7 - Hotărârea Consiliului de Miniștri nr. 1.340/1974 se abrogă.

PRIM – MINISTRU
PETRE ROMAN

ANEXA nr. 12

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

(Art. 85, punctul 5 - Contract Colectiv De Muncă la nivel de I.N.G.G. „Ana Aslan”)

În conformitate cu OUG nr. 115/2004 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar, publicată în M.O. nr.1138/2004, Art.24 alin.(1), specifică faptul că:

Personalul contractual din sistemul sanitar, în condițiile plății contribuției de asigurari sociale de sănătate, beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație în regim gratuit, numai la recomandarea medicului de specialitate, suportate din bugetul C.N.A.S. și de la bugetul de stat, după caz, potrivit normelor de aplicare aprobate prin Ordinul 886/218/2007 al Ministrului Sănătății și Președintelui C.N.A.S.

1) Dreptul de gratuitate se aplică în condițiile în care s-a făcut plata contribuțiilor de asigurari sociale de sănătate conform legislației în vigoare.

2) Gratuitatea este asigurată numai dacă serviciile medicale, tratamentul și medicația au fost acordate prin intermediul unor furnizori de servicii medicale și medicamente care se află în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate cu respectarea condițiilor de acordare a asistenței medicale în sistemul de asigurări sociale de sănătate reglementate de contractul-cadru și de normele metodologice de aplicare a acestuia.

3) Serviciile medicale, tratamentul și medicația trebuie să fie utilizate numai în baza recomandării medicilor specialiști care se află, la rândul lor, în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate.

4) Serviciile medicale, tratamentul și medicația de care beneficiază personalul contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar, sunt suportate din bugetul Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și de la bugetul de stat, după cum urmează:

(a) din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, în condițiile prevăzute în Contractul – cadru privind condițiile acordării asistenței medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate;



(b) din bugetul de stat – contravaloarea coplații și a contribuției personale a asiguratului pentru servicii medicale, tratament și medicație, prevăzute în Contractul – cadru care reglementează condițiile acordării asistenței medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate și normele sale de aplicare, în condițiile legii.

5) Serviciile medicale, tratamentul și medicația se referă la asistență medicală stomatologică, asistență medicală de recuperare – reabilitare a sănătății în sanatoriile balneare și medicamentele cu și fără contribuție personală în tratamentul ambulatoriu, acordate conform Contractului – cadru.

6) Furnizori de servicii medicale și medicamente eliberează facturi pentru contravaloarea reprezentând contribuția personală/coplată numai pentru serviciile medicale efectuate/medicamentele eliberate în condițiile și în limita contractelor încheiate cu casele de asigurări de sănătate.

7) Eliberarea /primirea facturii este condiționată de existența adeverinței, în original, din care să reiasă calitatea de personal contractuant angajat într-o unitate sanitară publică. Factura va cuprinde următoarele elemente:

a) unitatea emitentă – denumirea furnizorului;

b) numele și prenumele persoanei beneficiare;

c) codul numeric personal al persoanei beneficiare;

d) denumirea casei de asigurări de sănătate cu care se află în relație contractuală furnizorul de servicii medicale/medicamente și numărul contractului (inclusiv data încheierii acestuia);

e) denumirea serviciilor medicale acordate /medicamentelor eliberate (denumire comercială);

f) cantitatea serviciilor medicale acordate /medicamentelor eliberate (denumire comercială);

g) contravaloarea reprezentând contribuția personală corespunzătoare serviciilor medicale acordate/medicamentelor eliberate (denumire comercială);

8) Facturile primite se depun, în termen de 30 de zile calendaristice de la data emiterii, la unitatea sanitară publică la care sunt angajate persoanele beneficiare.

9) Unitatea sanitară publică angajatoare este cea care întocmește pentru personalul contractuant angajat câte un borderou centralizator. Borderoul se întocmește pe fiecare casă de asigurări de sănătate cu care furnizorii de servicii medicale și medicamente care au acordat serviciile medicale/ medicamente se află în relații contractuale și va fi însoțit de facturile emise.

10) Angajatorul, unitate sanitară publică, este cel care transmite la casa de asigurări de sănătate cu care se află în relație contractuală de furnizare de servicii medicale, în primele 5 zile lucrătoare ale lunii următoare celei în care au fost depuse facturile la angajator, borderourile însoțite de facturile corespunzătoare.

11) Casa de asigurări de sănătate virează unității sanitare publice angajatoare cu care se află în relație contractuală, în termen de maximum 30 de zile calendaristice de la data primirii documentelor, contravaloarea sumelor cuprinse în borderourile centralizatoare, urmând ca aceasta să plătească angajaților săi sumele primite, în baza borderourilor transmise.

ANEXA nr. 13

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

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

Notă de fundamentare:

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

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

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



S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitățile sanitare din România.

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

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

Art. 2 - (1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

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

(3) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat.

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

Art. 4 - Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Art. 5 - (1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.

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

(3) În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Art. 6 - (1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.

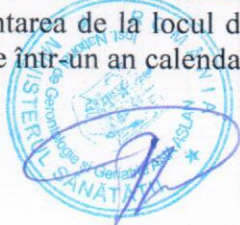
ANEXA nr. 14

LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ AL I.N.G.G. "ANA ASLAN" PE ANII 2024 - 2026

Privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Art. 1 - **Absențele motivate recuperate** - (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.



(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

Art. 2 - Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător -

(1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.

(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.

Art. 3 - Concediul de odihnă neefectuat - (1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

Art. 4 - Concediul de îngrijitor - (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(7) În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

Art. 5 - Concediul paternal - (1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

(2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

Art. 6 - (1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

(5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

(6) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.



(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 7 - (1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Art. 8 - (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit legii.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.

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

Art. 9 - (1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.

(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

Art. 10 - **Acordarea tichetelor de creșă** - (1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(2) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.

(3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Art. 11 - (1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.

(2) Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

(3) Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 12 - Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- a) numele și adresa emitentului;
- b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;
- c) interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute de lege;
- d) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

Art. 13 - **Flexibilizarea programului de lucru** - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.



(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

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

Art. 14 - (1) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă 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.

Art. 15 - De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM – MS 2023 - 2025 se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

Art. 16. - Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Art. 17 - (1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficelor lunare de activitate.

Art. 18 - Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne – după înregistrarea la I.T.M. a CCM I.N.G.G. „Ana Aslan” - în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Art. 19 - Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru constituie discriminare.

