

19/12/2012  
de buget  
Rone

MUNICIPAL  
MARGHITA  
No. 102  
Data 10.01.2013

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA  
AL JUD. BIHOR  
REGISTRATURA  
INTRARE/IESIRE Nr. 6874  
DATA 19. DEC. 2012

Nr. 5014 / 18.12.2012

CĂTRE,  
I.T.M. BIHOR

*Handwritten signatures and initials*

Denumirea societății SPITALUL MUNICIPAL "ARPOP MIRCEA"  
cu sediul\*\* în localitatea MARGHITA  
str. CRISAN nr. 2 bl. - sc. - ap. -  
jud. BIHOR nr. telefon/ fax\*\* 0259 362 445  
CUI\*\* 42.30514 obiectul de activitate\*\* ACTIVITATI DE ASISTENTA  
SPITALICEASCA

cod CAEN: 8610  
ramura\*\* SANATATE natura capital(de stat,  
privat sau mixt\*\*) STAT număr total salariați\*\* 383 din care membri de sindicat:  
122 și nesindicaliști 261 solicităm înregistrarea contractului colectiv de muncă /  
actului adițional la Contractul Colectiv de Muncă nr. - / - acesta urmând să se aplice de  
la data înregistrării lui la I.T.M. Bihor / de la o data ulterioară, respectiv 01.01.2013 - 31.12.2014.

Părți desemnate pentru negocierea contractului colectiv de muncă:  
- patronatul reprezentat prin: MANAGER BRANKS ALK  
- sindicatul reprezentativ:  
- denumire: SINDICAT SANITAS BIHOR  
- afilierea: CNSLR FRATIA - FEDERATIA SANITAS  
- reprezentanți sindicat: LUPUI MANIELA - MEMBR SINDICAL UNITATE SANITARA  
GIURGIU IOAN - PRESEDINTE U.S. SANITAS BIHOR

sau  
- reprezentanții salariaților: 2

Salariul minim negociat la nivel de unitate: 400  
Numărul minim zile de concediu de odihnă: 20  
Durata\*\* contractului colectiv de muncă/prelungire prin act adițional: 2 ANI  
Numărul și data înregistrării la ITM Bihor a contractului colectiv de muncă anterior: -

Menționăm faptul că s-au respectat toate clauzele din:  
- Contractul colectiv de muncă unic la nivel național;  
- Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități nr. - / -  
- Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură - nr. - / -

Anexăm alăturat următoarea documentație:  
- contractul colectiv de muncă în 3 exemplare; (semnat de părțile contractante și ștampilat pe fiecare pagină) / actul adițional  
- împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;  
- dovada reprezentativității\*  
- dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;  
- procesele verbale de negociere a contractului colectiv de muncă/actului adițional în 3 exemplare;

Reprezentant unitate

*Handwritten signature of unit representative*



Reprezentanți salariați / Sindicat



\* sentință civilă de constatare a îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate după caz de către  
a. Sindicatul din unitate;  
b. Organizația sindicală de tip federativ sau confederativ la care este afiliat sindicatul din unitate și, în această  
situație, dovada afilierii acestuia.  
- dacă nu există sindicat. Procesul Verbal privind alegerea reprezentanților salariaților prin vot secret și tabel cu semnăturile salariaților  
care au participat la sesiunea de alegere a reprezentanților  
\*\*- rubrici obligatorii ce trebuie completate



FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA  
CONSILIUL NAȚIONAL

Afișată la Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - FRÂNTL  
și Internaționala Serviciilor Publice

Bld. Nicolae Bălcescu, nr.21, Sector 1, 010044 - București, ROMÂNIA  
Telefon: 021-313.09.50; 021-313.87.75; 021-315.83.24; Fax: 021-315.80.65  
E-mail: office@federatiasanitas.ro; Website: www.federatiasanitas.ro

C ă t r e

2012  
12  
2012

**Spitalul Municipal „Dr. Pop Mircea” – Marghita**

Federația SANITAS din România vă solicită să dispuneți începerea negocierilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, potrivit prevederilor art. 135 alin. (1) litera a) din Legea nr. 62/2011.

Persoanele împuternicite să facă parte din echipa de negociere a Federației SANITAS din România sunt următoarele:

1. GIURGIU IOAN-președinte Uniunea Județeană Sanitas Bihor;
2. LUPUI DANIELA;
3. FULOP MARIANA.

**PREȘEDINTE**

**Leonard Bărăscu**



MUNICIPIUL MARGHITA  
SPITALUL MUNICIPAL „ DR. POP MIRCEA ”MARGHITA  
„ DR. POP MIRCEA ” VÁROSI KÓRHÁZ – MARGITTA  
județul Bihor , 415300 Marghita , strada Crișan , nr.2  
Telefon : 0259/362475 ; 0259362309 ; Fax : 0259362595  
e-mail : spitalm@rdslink.ro ; [spitalulmarghita@yahoo.com](mailto:spitalulmarghita@yahoo.com) ; web:  
[www.spitalulmarghita.ro](http://www.spitalulmarghita.ro)

---

NR. 5038/19.12.2012

CĂTRE,

Inspectoratul Teritorial de Muncă Bihor

Prin prezenta vă rugăm să ne înregistrați Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate sanitară , pe perioada 2012-2013 .

Menționăm că unitatea noastră are un număr de 326 salariați din care 122 membrii de sindicat .

Manager  
Bradács Alíz



2ex.  
B.A./M.N.

MUNICIPIUL MARGHITA  
SPITALUL MUNICIPAL „ DR. POP MIRCEA ” MARGHITA  
„ DR. POP MIRCEA ” VÁROSI KÓRHÁZ – MARGITTA  
județul Bihor , 415300 Marghita , strada Crișan , nr.2  
Telefon : 0259/362475 ; 0259362309 ; Fax : 0259362595  
e-mail : spitalm@rdslink.ro ; spitalulmarghita@yahoo.com ; web:  
www.spitalulmarghita.ro

---

NR. 5034 / 19.12.2012.

## PROCES VERBAL

Încheiat azi 18.12.2012 cu ocazia negocierii contractului colectiv de muncă în cadrul Spitalului Municipal „ Dr. Pop Mircea “ Marghita între :

1. Conducerea Spitalului Municipal „ Dr. Pop Mircea “ Marghita în calitatea de angajator , și :
  2. Salariații , reprezentanți, potrivit prevederilor Legii nr.62/2011 de Uniunea Județeană Sanitas Bihor , prin Sindicatul Sanitas din unitate ,
- Se convine asupra contractului colectiv de muncă pe care vi-l trimitem alăturat pentru înregistrare .

Manager,  
Bradács Alíz



Sindicat Sanitas  
Lupui Daniela

2ex.  
B.A./M.N

SPITALUL MUNICIPAL  
Dr. POP MIRCEA MARGHITA  
Nr. înreg. 2064  
Data 14.06.2011

## CONTRACT DE MANAGEMENT

PRIMĂRIA MUNICIPIULUI  
MARGHITA  
Nr. înreg. 399 / din 14.06.2011

### I. Părțile contractului

1. Municipiul Marghita , cu sediul în Marghita , strada Calea Republicii , nr.1 , reprezentat prin Primarul Municipiului Marghita , domnul Talpoș Dorel – Marcel ,  
Pe de o parte ,  
și
  2. Managerul Spitalului Municipal ,, Dr. Pop Mircea "Marghita , cu sediul în localitatea Marghita , strada Crișan , nr. 2 , județul Bihor , telefon 0259362475 , email [spitalulmarghita@yahoo.com](mailto:spitalulmarghita@yahoo.com)  
doamna Bradacs Aliz , domiciliată în Marghita , Strada Nicolae Bălcescu , Nr.44 , posesoare a CI , seria XH , nr. 645676 , cod numeric personal 2641025052852
- Am convenit încheierea prezentului contract de management .

### II. Obiectul contractului

#### ART.1

Obiectul prezentului contract de management îl constituie organizarea , conducerea și administrarea Spitalului Municipal ,, Dr. Pop Mircea " Marghita , precum și gestionarea patrimoniului și a mijloacelor materiale și bănești ale acestuia , pe baza obiectivelor și a indicatorilor de performanță a activității , prevăzuți în anexa la prezentul contract de management , în scopul asigurării serviciilor medicale preventive , curative , de recuperare și/sau paleative , după caz în conformitate cu prevederile legale în vigoare .

### III. Durata contractului

#### ART.2

- (1) Prezentul contract de management este valabil începând cu data de 14.06.11, pe o perioadă de 3 ani .
- (2) La încetarea mandatului , prezentul contract de management poate fi prelungit pe o perioadă de 3 luni , prin act adițional încheiat prin acordul părților , de maximum 2 ori , perioadă în care se organizează concursul de ocupare a postului , respectiv licitație publică , după caz .

### IV. Durata muncii

#### ART.3

- (1) Durata timpului de lucru este de 8 ore/zi , 40 de ore/săptămână , în conformitate cu legislația muncii în vigoare .
- (2) Programul de lucru este următorul :  
- în zilele lucrătoare , de luni până vineri de la orele 8,00-16,00;
- (3) Respectarea duratei timpului de lucru prevăzute la ALIN. (1) alin.(1) și alin.(2) este obligatorie .

### V. Drepturile și obligațiile părților

#### ART.4

Drepturile managerului sunt următoarele :

1. Primirea unei sume lunare brute de 3278 lei , stabilită potrivit prevederilor legale în vigoare , reprezentând :
  - a) salariul lunar brut : 3278 lei ;
  - b) alte drepturi salariale , după caz –lei ;
2. dreptul la concediu de odihnă anual , de 25 zile lucrătoare , conform prevederilor legale ;

3. dreptul de a beneficia de asigurări sociale de sănătate , pensii și alte drepturi de asigurări sociale de stat , în condițiile plății contribuțiilor prevăzute de lege ;
4. dreptul la securitate și sănătate în muncă ;
5. dreptul la formare profesională , în condițiile legii ;
6. dreptul la informare nelimitată asupra activității spitalului și acces la toate documentele privind activitatea medicală și economico-financiară a acestuia ;
7. dreptul de a fi sprijinit de către consiliul de administrație în rezolvarea problemelor de strategie , organizare și funcționare a spitalului , precum și în activitatea de identificare de resurse financiare pentru creșterea veniturilor spitalului , în condițiile legii ;
8. dreptul de a fi sprijinit de consiliul medical în implementarea activităților pentru îmbunătățirea standardelor clinice și a modelelor de practică , în monitorizarea și evaluarea activității medicale , precum și întărirea disciplinei economico-financiare ;
9. dreptul de a fi susținut în realizarea activităților specifice consiliului medical , consiliul etic , precum și alte comisii pe care le înființează , ale căror atribuții și responsabilități sunt aprobate de către comitetul director și sunt prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare a spitalului ;
10. dreptul de a revoca membrii comitetului director în cazul neîndeplinirii atribuțiilor ce le revin
11. dreptul de a revoca șefii de secții în cazul nerealizării indicatorilor specifici timp de cel puțin un an ;
12. dreptul la suspendarea de drept , pe perioada exercitării mandatului , a contractului individual de muncă și de reluare a raporturilor de muncă pe postul deținut anterior încheierii prezentului contract de management ;
13. decontarea cheltuielilor de cazare , diurnă , transport și a altor cheltuieli , cu documente justificative , pentru deplasările în interes de serviciu în țară și în străinătate , potrivit legii ;
14. dreptul la repaus zilnic și săptămânal ;
15. dreptul la egalitate de șanse și de tratament ;
16. dreptul de a desfășura activitate medicală în spital , în condițiile legii ;
17. dreptul de a angaja resursele umane și financiare , în condițiile legii ;
18. dreptul de a renegocia indicatorii de performanță a activității asumați prin prezentul contract de management ;
19. dreptul de a participa la ședințele consiliului de administrație fără drept de vot .

#### **ART.5**

- (1) Obligațiile managerului în domeniul politicii de personal și al structurii organizatorice sunt următoarele :
  1. stabilește și aprobă numărul de personal , pe categorii și locuri de muncă , în funcție de normativul de personal în vigoare și pe baza propunerilor șefilor de secții și de servicii ;
  2. aprobă organizarea concursurilor pentru posturile vacante , numește și eliberează din funcție personalul spitalului , în condițiile legii ;
  3. repartizează personalul din subordine pe locuri de muncă ;
  4. aprobă programul de lucru , pe locuri de muncă și categorii de personal , pentru personalul aflat în subordine ;
  5. organizează concurs pentru ocuparea funcțiilor specifice comitetului director ;
  6. numește și revocă , în condițiile legii , membrii comitetului director ;
  7. încheie contractele de administrare cu membrii comitetului director care au ocupat postul prin concurs organizat în condițiile legii , pe o perioadă de maximum 3 ani , în cuprinsul căruia sunt prevăzuți indicatorii de performanță asumați ;
  8. prelungește , la încetarea mandatului , contractele de administrare încheiate , în conformitate cu prevederile legale în vigoare ;

9. încetează contractele de administrare încheiate , înainte de termen , în cazul neîndeplinirii obligațiilor prevăzute în acestea ;
10. stabilește , de comun acord cu personalul de specialitate medico-sanitar care ocupă funcții de conducere specifice comitetului director și are contractul individual de muncă suspendat , programul de lucru al acestuia în situația în care desfășoară activitate medicală în unitatea sanitară respectivă , în condițiile legii ;
11. numește în funcție șefii de secție , de laborator și de serviciu medical neclinic care au promovat concursul sau examenul organizat în condițiile legii și încheie cu aceștia , în termen de maximum 30 de zile de la data numirii în funcție , contract de administrare cu o durată de 3 ani , în cuprinsul căruia sunt prevăzuți indicatorii de performanță asumați ;
12. solicită consiliului de administrație constituirea comisiei de mediere , în condițiile legii , în cazul în care contractul de administrare prevăzut la pct.11 nu se încheie în termen de 7 zile de la data stabilită în condițiile menționate ;
13. delegă unei alte persoane funcția de șef de secție , de laborator și de serviciu medical , pe o perioadă de până la 6 luni , în cazul în care la concursul organizat , în condițiile legii , pentru ocuparea acestor funcții nu se prezintă nici un candidat în termenul legal ;
14. repetă procedurile legale de organizare a concursului sau examenului pentru ocuparea funcțiilor de șefi de secție , de laborator și de serviciu medical ocupate în condițiile prevăzute la pct.13 ;
15. aprobă regulamentul intern al spitalului , precum și fișa postului pentru fiecare angajat ;
16. înființează , cu aprobarea comitetului director , comisii specializate în cadrul spitalului , necesare pentru realizarea unor activități specifice , cum ar fi : comisia medicamentului , nucleul de calitate , comisia de analiză a decesului etc. , al căror mod de organizare și funcționare este prevăzut în regulamentul de organizare și funcționare a spitalului ;
17. realizează evaluarea performanțelor profesionale ale personalului aflată în directă subordonare , potrivit structurii organizatorice , și , după caz , soluționează contestațiile formulate cu privire la rezultatele evaluării performanțelor profesionale efectuate de alte persoane , în conformitate cu prevederile legale ;
18. aprobă planul de formare și perfecționare a personalului , în conformitate cu legislația în vigoare ,
19. negociază contractul colectiv de muncă la nivel de spital ;
20. răspunde de încheierea asigurării de răspundere civilă în domeniul medical atât pentru spital , în calitate de furnizor , cât și pentru personalul medico-sanitar angajat , precum și de reînnoirea acesteia ori de câte ori situația o impune ;
21. răspunde de respectarea prevederilor legale privind incompatibilitățile și conflictul de interese de către personalul din subordine , în conformitate cu prevederile legale în vigoare ;
22. propune , ca urmare a analizei în cadrul comitetului director , structura organizatorică , reorganizarea schimbarea sediului și a denumirii unității , în vederea aprobării de către Primarul Municipiului Marghita , cu avizul Ministerului Sănătății .
23. în situația în care spitalul public nu are angajat personal propriu sau personalul angajat este insuficient , pentru acordarea asistenței medicale corespunzătoare structurii organizatorice aprobate în condițiile legii , poate încheia contracte de prestări servicii pentru asigurarea acestora ;

24. dispune măsurile necesare pentru ca , începând cu date de 1 ianuarie 2011 cheltuielile aferente drepturilor de personal să nu depășească maximum 70 % din sumele decontate de casele de asigurări de sănătate din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate pentru serviciile medicale furnizate , precum și din sumele asigurate din bugetul Ministerului Sănătății cu această destinație ;
  25. analizează modul de îndeplinire a obligațiilor membrilor comitetului director ; ai consiliului medical și consiliului etic și dispune măsurile necesare în vederea îmbunătățirii activității spitalului ;
  26. răspunde de organizarea și desfășurarea activității de educație medicală continuă ( EMC ) pentru medici , asistenți medicali și alt personal , în condițiile legii ;
  27. răspunde de organizarea și desfășurarea activității de audit public intern , conform legii .
- (2) Obligațiile managerului în domeniul managementului serviciilor medicale sunt următoarele :
1. elaborează , pe baza nevoilor de servicii medicale ale populației din zona deservită , planul de dezvoltare a spitalului pe perioada mandatului , ca urmare a propunerilor consiliului medical , și îl supune aprobării consiliului de administrație al spitalului ; aprobă formarea și utilizarea fondului de dezvoltare al spitalului , pe baza propunerilor comitetului director , cu respectarea prevederilor legale ;
  2. aprobă planul anual de servicii medicale , elaborat de comitetul director , la propunerea consiliului medical ;
  3. aprobă planul anual de servicii medicale , elaborat de comitetul director , la propunerea consiliului medical ;
  4. aprobă măsurile propuse de comitetul director pentru dezvoltarea activității spitalului , în concordanță cu nevoile de servicii medicale ale populației ;
  5. elaborează și pune la dispoziție consiliului de administrație rapoarte privind activitatea spitalului ; aplică strategiile și politica de dezvoltare în domeniul sanitar ale Ministerului Sănătății , adecvate la necesarul de servicii medicale pentru populația deservită ; aplică strategia specifică de dezvoltare în domeniul medical aprobată la nivelul Primăriei Municipiului Marghita ;
  6. îndrumă și coordonează activitatea de prevenire a infecțiilor nosocomiale ;
  7. dispune măsurile necesare în vederea realizării indicatorilor de performanță a activității asumați prin prezentul contract ;
  8. desemnează , prin act administrativ , coordonatorii programelor /subprogramelor naționale de sănătate derulate la nivelul spitalului ;
  9. răspunde de implementarea și raportarea indicatorilor programelor/subprogramelor naționale de sănătate derulate la nivelul spitalului în conformitate cu prevederile legale elaborate de Ministerul Sănătății ;
  10. răspunde de asigurarea condițiilor corespunzătoare pentru realizarea unor acte medicale de calitate de către personalul medico-sanitar din spital ;
  11. răspunde de implementarea protocoalelor de practică la nivelul spitalului , pe baza recomandărilor consiliului medical ;
  12. urmărește realizarea activităților de control al calității serviciilor medicale oferite de spital , coordonată de directorul medical , cu sprijinul consiliului medical și al celui științific ;
  13. negociază și încheie , în numele și pe seama spitalului , protocoale de colaborare și/sau contracte cu alți furnizori de servicii pentru asigurarea continuității și creșterii calității serviciilor medicale ;



14. răspunde , împreună cu comitetul director , de asigurarea condițiilor de investigații medicale , tratament, cazare , igienă , alimentație și de prevenire a infecțiilor nosocomiale , conform normelor aprobate prin ordin al ministerului sănătății ;
  15. negociază și încheie contractul de furnizare de servicii medicale cu casa de asigurări , de sănătate , în condițiile stabilite în contractul-cadru privind condițiile acordării asistenței medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate ;
  16. poate încheia contracte de furnizare de servicii medicale cu casele de asigurări de sănătate private ;
  17. poate încheia contracte cu Direcția de Sănătate Publică Bihor în vederea derulării programelor naționale de sănătate și desfășurării unor activități specifice , în conformitate cu structura organizatorică aprobată prin Dispoziție a primarului Municipiului Marghita ;
  18. poate încheia contracte cu institutul de medicină legală din centru medical universitar la care este arondat pentru asigurarea drepturilor salariale ale personalului care își desfășoară activitatea în cabinetele de medicină legală din structura acestora , precum și a cheltuielilor natura bunurilor și serviciilor necesare pentru funcționarea acestor cabinete ;
  19. răspunde de respectarea prevederilor legale în vigoare cu privire la drepturile pacientului și dispune măsurile necesare atunci când se constată încălcarea acestora ;
  20. răspunde de asigurarea asistenței medicale în caz de război , dezastre , atacuri teroriste , conflicte sociale și alte situații de criză și este obligat să participe cu toate resursele la înlăturarea efectelor acestora ;
  21. răspunde de asigurarea acordării primului ajutor și asistenței medicale de urgență oricărei persoane care se prezintă la spital , dacă starea sănătății persoanei este critică , precum și de asigurarea , după caz , a transportului obligatoriu medicalizat la o altă unitate medico-sanitară de profil , după stabilizarea funcțiilor vitale ale acesteia ;
  22. răspunde de asigurarea , în condițiile legii a calității actului medical , a respectării condițiilor de cazare , igienă , alimentație și de prevenire a infecțiilor nosocomiale , precum și de acoperirea , de către spital , a prejudiciilor cauzate pacienților .
- (3) Obligațiile managerului în domeniul managementului economico-financiar sunt următoarele :
1. răspunde de organizarea activității spitalului pe baza bugetului de venituri și cheltuieli propriu, elaborat de către comitetul director pe baza propunerilor fundamentate ale conducătorii secțiilor și compartimentelor din structura spitalului , pe care îl supune aprobării ordonatorului de credite ierarhic superior , după avizarea acestuia de către consiliul de administrație , în condițiile legii ;
  2. răspunde de asigurarea realizării veniturilor și de fundamentarea cheltuielilor în raport cu acțiunile și obiectivele din anul bugetar pe titluri , articole și aliniate , conform clasificății bugetare ;
  3. răspunde de repartizarea bugetului de venituri și cheltuieli ale spitalului pe secțiile și compartimentele din structura acestuia și de cuprinderea sumelor repartizate în contractele de administrare încheiate în condițiile legii ;
  4. răspunde de monitorizarea lunară de către șefii secțiilor și compartimentelor din structura spitalului a execuției bugetului de venituri și cheltuieli pe secțiile și compartimentele , conform metodologiei aprobate prin ordin al ministrului sănătății ;
  5. răspunde de raportarea lunară și trimestrială a execuției bugetului de venituri și cheltuieli Direcției de Sănătate Publică Bihor și Municipiului Marghita , precum și de publicarea acesteia pe site-ul Municipiului Marghita ;

6. aprobă și răspunde de realizarea programului anual de achiziții publice ;
  7. aprobă lista investițiilor și lucrărilor de reparații curente și capitale care urmează să se realizeze într-un exercițiu financiar , în condițiile legii , la propunerea comitetului director ;
  8. răspunde, împreună cu membrii consiliului medical de respectarea disciplinei economico-financiare la nivelul secțiilor , compartimentelor și serviciilor din cadrul spitalului ;
  9. identifică , împreună cu consiliul de administrație , surse suplimentare pentru creșterea veniturilor spitalului , cu respectarea prevederilor legale ;
  10. îndeplinește toate atribuțiile care decurg din calitatea de ordonator terțiar de credite , conform legii ;
  11. răspunde de respectarea și aplicarea corectă a legislației din domeniu .
- (4) Obligațiile managerului din domeniul managementului administrativ sunt următoarele :

1. aprobă și răspunde de respectarea regulamentului de organizarea și funcționare , după avizarea prealabilă de către Compartimentul Management Spitale din cadrul Primăriei Municipiului Marghita dacă există ;
2. reprezintă spitalul în relațiile cu terțe persoane fizice sau juridice ;
3. încheie acte juridice în numele și pe seama spitalului conform legii ;
4. răspunde de modul de îndeplinire a obligațiilor asumate prin contracte și dispune măsuri de îmbunătățire activității spitalului ;
5. încheie contracte de colaborare cu instituțiile de învățământ superior medicale respectiv unitățile de învățământ medical , în conformitate cu metodologia elaborată de Ministerul Sănătății , în vederea asigurării condițiilor corespunzătoare pentru desfășurarea activităților de învățământ ;
6. încheie, în numele spitalului , contacte de cercetare cu finanțatorul cercetării , pentru desfășurarea activității de cercetare științifică medicală , în conformitate cu prevederile legale ;
7. răspunde de respectarea prevederilor legale în vigoare referitoare la păstrarea secretului profesional , păstrarea confidențialității datelor pacienților internați , informațiilor și documentelor referitoare la activitatea spitalului ;
8. răspunde de obținerea și menținerea valabilității autorizației de funcționare potrivit normelor aprobate prin ordin al ministrului sănătății ;
9. pune la dispoziția organelor și organismelor competente la solicitarea acestora , în condițiile legii , informații privind activitatea spitalului ;
10. transmite Compartimentului Management Spitale din carul Primăriei Municipiului Marghita informări trimestriale și anuale cu privire la patrimoniul dat în administrare , realizarea indicatorilor activității medicale , precum și la execuția bugetului de venituri și cheltuieli ;
11. răspunde de organizarea arhivei spitalului și de asigurarea securității documentelor , prevăzute de lege , în format scris și electronic ;
12. răspunde de înregistrarea , stocarea , prelucrarea și transmiterea informațiilor legate de activitatea sa , în conformitate cu normele aprobate prin ordin al ministrului sănătății ;
13. aprobă utilizarea bazei de date medicale a spitalului prin activități de cercetare medicală , în condițiile legii ;
14. răspunde de organizarea unui sistem de înregistrare și rezolvare a sugestiilor sesizărilor și reclamațiilor referitoare la activitatea spitalului ;
15. conduce activitatea curentă a spitalului , în conformitate cu reglementările în vigoare ;

16. propune spre aprobarea Primăriei Municipiului Marghita un înlocuitor de drept pentru perioadele de absență motivată din spital , în condițiile legii ;
  17. informează Primăria Municipiului Marghita cu privire la starea de incapacitatea temporară de muncă , în termen de maxim de 24 de ore de la apariția acesteia ;
  18. răspunde de monitorizarea și raportarea datelor specifice activității medicale , economico-financiare , precum și a altor date privind activitatea de supraveghere , prevenire și control , în conformitate cu reglementările legale în vigoare ;
  19. respectă măsurile dispuse de către Primăria Municipiului Marghita în situația în care se constată disfuncționalități în activitatea spitalului public ;
  20. răspunde de depunerea solicitării pentru obținerea acreditării spitalului în condițiile legii , în termen de maxim un an de la aprobarea procedurilor , standardelor și metodologiei de acreditare ;
  21. răspunde de solicitarea reacreditării , în condițiile legii , cu cel puțin 6 luni înainte de încetarea valabilității acreditării ;
  22. respectă strategia națională de raționalizare a spitalelor aprobată prin Hotărârea a Guvernului ;
  23. elaborează , împreună cu comitetul director , planul de acțiune pentru situații speciale și coordonează asistența medicală în caz de război , dezastre , atacuri teroriste , conflicte sociale , și alte situații de criză conform dispozițiilor legale în vigoare ;
  24. răspunde de respectarea și aplicarea corectă de către spital a prevederilor actelor normative care reglementează activitatea acestuia ;
  25. asigură și răspunde de organizarea activităților de învățământ și cercetare astfel încât să consolideze calitatea actului medical , cu respectarea drepturilor pacienților a eticii și deontologie medicală ;
  26. avizează numirea în condițiile legii , a șefilor de secții , șefilor de laborator și a șefilor de serviciu medical din cadrul secțiilor , laboratoarelor și serviciilor medicale clinice și o supune aprobării Primăriei Municipiului Marghita .
- (5) Obligațiile managerului în domeniul incompatibilităților și al conflictului de interes sunt următoarele :
1. depune o declarație de interese , precum și o declarație cu privire la incompatibilitățile prevăzute de lege și de prezentul contract , în termen de 15 zile de la numirea în funcție la Primăria Municipiului Marghita ;
  2. actualizează declarația prevăzută la punctul 1 ori de câte ori intervin modificări față de situația inițială , în termen de maxim 30 de zile de la data apariției modificării , precum și a încetării funcțiilor sau activităților ;
  3. răspunde de afișarea declarațiilor prevăzute de lege pe site-ul spitalului ;
  4. depune declarațiile de avere în condițiile prevăzute la punctul 1 și 2 ;

#### **ART .6**

Drepturile Municipiului Marghita reprezentat prin Primar sunt următoarele :

1. dreptul la informare nelimitată asupra activității spitalului ;
2. dreptul de a solicita indiferent de rețeaua de care aparține , documente referitoare la întreaga activitate a acestuia , potrivit dispozițiilor legale în vigoare ;
3. dreptul de a controla activitățile organizatorice și funcționale cu caracter medico – sanitar a spitalului ;
4. dreptul de a revoca managerul spitalului din rețeaua proprie la , propunerea comisiei de evaluare , numită prin Dispoziția a primarului Municipiului Marghita ;
5. în cazul unor încălcări flagrante ale prevederilor legale , precum și în cazul producerii unor daune , prin orice act contrar intereselor spitalului , prin gestiune imprudentă , prin utilizarea abuzivă sau neglijentă a mijloacelor materiale și bănești

- , Primarul Municipiului Marghita are dreptul de a rezilia unilateral contractul de management ;
6. dreptul de a fi informat prompt asupra evenimentelor deosebite legate de activitatea spitalului ;
  7. dreptul de a controla activitatea managerului spitalului din rețeaua proprie , ori de câte ori consideră necesar ;

#### **ART.7**

Obligația Municipiului Marghita sunt următoarele :

1. asigură managerului spitalului libertatea în conducerea și organizarea activității spitalului , în condițiile legii ;
2. poate pune la dispoziția managerului , la solicitarea scrisă a acestuia , informații cu privire la performanța altor spitale publice din rețeaua sanitară proprie ;
3. urmărește modul de realizare de către managerul spitalului a obiectivelor și indicatorilor de performanță a activității acestuia , precum și execuția bugetului de venituri și cheltuieli ;
4. analizează și evaluează periodic și ori de câte ori este nevoie sau la sesizarea organelor abilitate ale statului activitatea spitalului din rețeaua proprie , care este în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate , numind o comisie de evaluare ;
5. analizează , trimestrial sau ori de câte ori este nevoie , respectarea legislației în domeniul achizițiilor publice , a investițiilor și a lucrărilor de reparații curente și capitale și a execuției bugetului de venituri și cheltuieli ;
6. asigură confidențialitatea datelor cu caracter personal al managerului ;

VI. Incompatibilitățile și conflictul de interese

#### **ART. 8**

Funcția de manager persoană fizică este incompatibilă cu :

- a) exercitarea oricăror altor funcții salarizate , nesalarizate sau/și indemnizate , cu excepția funcțiilor sau activităților în domeniul medical în aceeași unitate sanitară , a activităților didactice , de cercetare științifică și de creație literar artistică ;
- b) exercitarea oricărei activități sau oricărei alte funcții de manager , inclusiv cele neremunerate ;
- c) exercitarea unei activități sau a unei funcții de membru în structurile de conducere ale unei alte unități spitalicești ;
- d) exercitarea oricărei funcții în cadrul organizațiilor sindicale sau patronale de profil

#### **ART.9**

Constituie conflict de interes

- a) deținerea de către manager persoană fizică de părți sociale acțiuni sau interese la societăți comerciale ori organizații nonguvernamentale care stabilesc relații comerciale cu spitalul în care persoana în cauză exercită sau intenționează să exercite funcția de manager ;
- b) deținerea de către rudele ori afinii până la gradul al IV—lea inclusiv ale managerului persoană fizică , de părți sociale , acțiuni sau interese la societăți comerciale ori organizații nonguvernamentale care stabilesc relații comerciale cu spitalul la care persoana în cauză exercită sau intenționează să exercite funcția de manager .

#### **ART.10**

- (1) dacă managerul se află în stare de incompatibilitate sau în conflict de interes , acesta este obligat să înlătore motivele de incompatibilitate ori de conflict de

interes în termen de 30 de zile de la apariția acestora . În caz contrar contactul de management este reziliat deplin drept .

- (2) dacă motivele de incompatibilitate ori de conflict de interese se mențin peste termenul prevăzut la aliniatul (2) Primarul Municipiului Marghita este îndreptățit să pretindă managerului despăgubiri , conform clauzelor prezentului contract de management .

#### VI. Răspunderea contractuală

##### **ART.11**

- (1) Pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor asumate prin prezentul contract de management părțile răspund în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare .
- (2) Forța majoră apără părțile de răspundere .

##### **ART.12**

Managerul răspunde civil , contravențional , material sau penal , după caz , pentru nerespectarea prevederilor legale și pentru daune produse spitalului prin orice acte contare intereselor acestuia .

##### **ART.13**

- (1) Contractul de management se suspendă de drept în cazul care managerul este arestat preventiv , în condițiile Codului de procedură penală .
- (2) Contractul de management se suspendă din inițiativa Municipiului Marghita în următoarele situații :
  - a) în cazul în care formulează plângere penală împotriva managerului ;
  - b) când managerul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută , până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești .

#### VIII. Forța majoră

##### **ART.14**

Niciuna dintre părțile contractante nu răspunde de neexecutarea la termen și/sau de executare în mod necorespunzător , total sau parțial , a oricărei obligații care îi revine în baza prezentului contract de management , dacă neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligației respective a fost cauzată de forța majoră , astfel cum este definită de lege .

##### **ART.15**

- (1) Partea care invocă forța majoră este obligată să notifice celelalte părți , în termen de 5 zile de la data producerii și încetării evenimentului , și să ia toate măsurile posibile în vederea limitării consecințelor lui .
- (2) Dacă nu procedează la anunțarea în termenul prevăzut la aliniatul (1) a începerii și încetării cazului de forță majoră , partea care îl invocă suportă toate daunele provocate celelalte părți prin neanunțarea în termen .

##### **ART.16**

Dacă în termen de 30 de zile de la producere evenimentul respectiv nu încetează părțile au dreptul să își notifice încetarea de plin drept prezentului contract de management , fără ca vreuna dintre ele să pretindă daune – interese .

##### **ART.17**

Forța majoră se constată de către o autoritate competentă .

#### IX. Corespondența

##### **ART.18**

- (1) Corespondența legată de derularea prezentului contract se efectuează în scris , prin scrisori recomandate cu confirmare de primire prin fax sau direct la sediul părților .
- (2) Fiecare parte contractantă este obligată ca în termen de 3 zile lucrătoare din momentul în care intervin modificări ale datelor ce figurează în prezentul contract să notifice celelalte părți contractante schimbările survenite .



- (3) În accepțiunea părților contractante , orice notificare adresată de una dintre acestea celeilalte este valabil îndeplinită dacă va fi transmisă la adresa /sediul prevăzută/prevăzută în partea introductivă a prezentului contract .
- (4) În cazul în care notificarea se face pe cale poștală , aceasta va fi transmisă , prin scrisoare recomandată , cu confirmare de primire și se consideră primită de destinatar la data menționată de oficiul poștal primitor pe această confirmare .
- (5) Notificările verbale nu se iau în considerare de nici una dintre părți , dacă nu sunt confirmate prin intermediul uneia din modalitățile prevăzute la aliniatul precedent .

#### X. Modificarea contractului

##### **ART.19**

- (1) Prezentul contract se poate modifica prin negociere și acord bilateral , la inițiativa oricărei părți contractante , sub rezerva notificării scrise a intenției de modificare și a propunerilor de modificare cu cel puțin 30 de zile înainte datei de la care se dorește modificarea .
- (2) Modificarea se face printr-un act adițional semnat de ambele părți , care este parte integrantă a acestui contract .

##### **ART.20**

În condițiile apariției unor noi acte normative în materie , care intră în vigoare pe durata derulării prezentului contract , clauzele contractuale se vor modifica și se vor completa în mod corespunzător , prin încheierea unui act adițional la prezentul contract , în termen de maxim 30 de zile de la data intrării în vigoare a acestora .

##### **ART. 21**

Dacă o clauză a acestui contract ar fi declarată nulă , celelalte prevederi ale contractului nu vor fi afectate de nulitatea acestuia . Părțile convin ca orice clauză declarată nulă să fie înlocuită printr-o altă clauză care să corespundă satisfăcător înțelesului contractului .

#### XI .Încetarea contractului

##### **ART.22**

Prezentul contract de management încetează în următoarele situații :

- a) la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat ;
- b) la revocarea din funcție a managerului , în cazul nerealizării indicatorilor de performanță ai managementului spitalului public , prevăzuți în ordinul ministrului sănătății , timp de minim un an , din motive imutabile acestuia , și/sau în situația existenței unei culpe grave ca urmare a neîndeplinirii obligațiilor managerului ;
- c) prin acordul de voință a părților semnatare ;
- d) în apariția unei situații de incompatibilitate sau conflict de interese prevăzute de lege ;
- e) în cazul nerespectării termenului de înlăturare a motivelor de incompatibilitate ori de conflict de interese ;
- f) la decesul sau punerea în interdicție judecătorească a managerului ;
- g) în cazul insolvenței falimentului persoanei juridice , manager al spitalului ;
- h) la împlinirea vârstei de pensionare prevăzută de lege ;
- i) în cazul în care se constată abateri de la legislația în vigoare care pot constitui un risc iminent pentru sănătatea pacienților sau salariaților ,
- j) în cazul nerespectării măsurilor dispuse în domeniul politicii de personal și al structurii organizatorice de către Primarul Municipiului Marghita ;
- k) dacă se constată că managerul nu mai îndeplinește condițiile prevăzute de dispozițiile legale în vigoare pentru exercitarea funcției de manager ;
- l) în cazul existenței părților restante , a căror vechime este mai mare de 2 ani , în condițiile în care se constată nerespectarea achitării obligațiilor către furnizori prin încălcarea legislației în vigoare privind înregistrarea cronologică și sistematică în contabilitatea instituției acestor datorii corelată cu respectarea termenelor contractuale ;
- m) în cazul în care s-a dispus arestarea managerului în condițiile legii ;

- n) în cazul situațiilor de indisponibilitate a managerului care depășesc 90 de zile consecutiv ;
- o) în cazul desființării unității sanitare ;
- p) în cazul nerespectării obligațiilor asumate prin prezentul contract .

**ART.23**

Contractul de management încetează în condițiile legii , la propunerea consiliului de administrație , în cazul în care acesta constată existența uneia dintre situațiile prevăzute la art.22.

**XII. Litigii**

**ART. 24**

Litigiile născute în legătură cu încheierea , executarea , modificarea , încetarea și interpretarea clauzelor prezentului contract de management vor fi supuse unei proceduri prealabile de soluționare pe cale amiabilă .

**ART.25**

Litigiile nesoluționate pe cale amiabilă sunt de competența instanțelor de judecată .

**XIII. Alte clauze**

**ART.26**

Managerul nu poate transmite altei persoane drepturile și obligațiile care rezultă din prezentul contract de management .

**ART.27**

(1) La data încheierii prezentului contract de ,management , spitalul are înregistrate obligații de plată neachitate după cum urmează :

- a) în termenul de scadență – lei ;
- b) peste termenul de scadență ;

(2) Obligațiile de plată neachitate , prevăzute la alin (1) , vor fi lichidate după cum urmează ( se vor menționa explicit posibilitățile , precum și intervalul în care vor fi lichidate în condițiile legii ) :

**ART.28**

Dacă managerul nu înlătură motivele de incompatibilitate ori de conflict de interese , în termen de 30 de zile de la apariția acestora , este obligat să plătească despăgubiri primarului Municipiului Marghita , ca parte semnatară a prezentului contract .

**ART.29**

Părțile contractante au negociat următoarele clauze suplimentare , conform și în limita prevederilor legale în vigoare :

1. salariul de bază a managerului unității a fost stabilit în baza Legii- cadru nr.284 din 28.12.2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri public și a Legii nr. 285 din 28.12.2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice . În urma apariției normelor metodologice de aplicare a legilor mai sus amintite , eventualele modificări salariale vor fi făcute prin act adițional la prezentul contract de management .
2. Datele care fac obiectul articolului 27 din prezentul contract vor fi stabilite în termen de 5 zile de la data depunerii bilanțului financiar contabil încheiat la 31.12.2010 .

**XIV. Legislație aplicabilă**


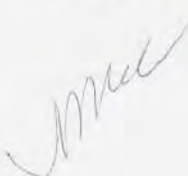
**ART.30**

Prezentul contract de management se interpretează conform legilor din România .



Prezentul contract de management a fost încheiat astăzi 14.06.2011 în 2 exemplare a câte 1 pagini fiecare , câte unul pentru fiecare parte contractantă .

MANAGER  
BRADACS ALIZ

( numele în clar și semnătura )



MUNICIPIUL MARGHITA  
PRIMAR  
TALPOȘ DOREL – MARCEL  
( numele în clar și semnătura )





UNIUNEA JUDETEANA SANITAS BIHOR  
CONSILIUL JUDETEAN  
Str. Republicii nr. 35. - Oradea - Bihor.  
Telefon - fax nr. 0359.800.579. e.mail sanitas.bihor@yahoo.com

Nr. 224 din 10.XII.2012.

CATRE :

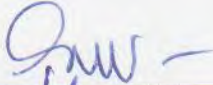
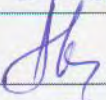

CONDUCEREA SPITALULUI DR. POP MIRCEA

D-NEI MANAGER ALIZ BRADACS.

Prin prezenta noi Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, prin Grupa Sindicala Sanitas din unitatea d-stra

va invitam sa desemnati comisia paritara, pentru negocierea Contractului Colectiv de Munca in unitatea d-stra pe perioada 2013 - 2014 in temeiul Legii 62/2011.

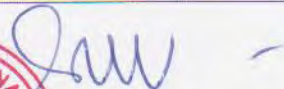
Din partea Uniunii noastre si a Grupei Sindicale Sanitas din unitatea d-stra, membrii comisiei paritatre de negociere a contractului pe perioada notificata mai sus sunt :

1. Giurgiu Ioan 
2. RUPUI DANIELA 
3. FULOP MARINA 

cu respect si considerare,

UNIUNEA JUDETEANA SANITAS BIHOR  
PRESEDINTE  
GIURGIU IOAN







# FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA CONSILIUL NAȚIONAL

*Afiliată la Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - FRĂȚIA  
și Internaționala Serviciilor Publice*

Bd. Nicolae Bălcescu, nr. 21, Sector 1, Cod 010044 - București, ROMÂNIA  
Telefon: 021-313.09.50; 021-313.87.75; 021-315.83.24; Fax: 021-315.80.65; Mobil: 0372.737.917  
E-mail: office@federatiasanitas.ro; Website: www.federatiasanitas.ro

15 09 2011

## ÎMPUTERNICIRE

Federația SANITAS din România, organizație sindicală reprezentativă la nivel de ramură sănătate și asistență socială, potrivit Sentinței Civile Fed nr.25/11.11.2009 a Tribunalului București – secția a IV-a civilă, în dosarul cu nr.38818/3/2009, membră a C.N.S.L.R. – Frăția, în conformitate cu prevederile art. 135, alin.(1), litera a) din Legea 62/2011, împuternicește prin UNIUNEA JUDEȚEANĂ SANITAS BIHOR,

**SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL MUNICIPAL „DR. POP MIRCEA”  
MARGHITA**

să negocieze Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

**PRIM-VICEPRESEDINTE**

**Adrian Bîrea**





ROMÂNIA

R. 38818/3/2009

TRIBUNALUL BUCUREȘTI SECȚIA A IV A CIVILĂ  
ÎNCHIEIERE

Ședința din Camera de Consiliu din 16.12.2009

Tribunalul constituit din:

PREȘEDINTE : CĂTĂLIN AXÎNTI  
GREFIER : RAMONA OLINICI

Pe rol soluționarea cererii de îndreptare a erorii materiale strecurată cuprinsul sentinței civile Fed. Nr. 25/11.11.2009, pronunțată de Tribunalul București, Secția a IV a civilă, în dosarul cu nr. 38818/3/2009, cerere formulată de petenta FEDERAȚIA SANITAS din România.

Cererea se soluționează în camera de consiliu, fără citarea părților.  
S-a făcut referatul de către grefierul de ședință, după care:

TRIBUNALUL

Prin cererea depusă la dosarul cauzei prin intermediul Serviciului Registratură la data de 08.12.2009 petenta FEDERAȚIA SANITAS din România solicită îndreptarea erorii materiale strecurată în sentința civile Fed nr. 25/11.11.2009, pronunțată de Tribunalul București, Secția a IV a civilă, în dosarul cu nr. 38818/3/2009, în sensul menționării corecte a solicitat în cuprinsul acțiunii, constatarea reprezentativității la nivel de ramură „sănătate și asistență socială”, așa cum este trecută ramura în contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, la anexa 4 din Lista ramurilor, nr. curent 28.

În drept au fost invocate dispozițiile art. 281 C.p.c.

Verificând actele și lucrările dosarului, tribunalul constată că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 281 C.proc.civ., constatând faptul că din eroare a fost omis a se menționa în cuprinsul hotărârii faptul că se solicitată, respectiv s-a constatat reprezentativitatea pentru ramura „sănătate și asistență socială”, motiv pentru care va admite cererea și va dispune îndreptarea erorii materiale strecurate în sentința civile Fed. Nr. 25/11.11.2009, pronunțată de Tribunalul București, Secția a IV a civilă, în dosarul cu nr. 38818/3/2009, în sensul menționării corecte a faptului că constatarea reprezentativității se referă la ramură „sănătate și asistență socială”.

Văzând și dispozițiile art. 281/3 alin.1 C.proc.civ.

DISPUNE

Admite cererea de îndreptare a erorii materiale strecurată cuprinsul sentinței civile Fed. Nr. 25/11.11.2009, pronunțată de Tribunalul București, Secția a IV a civilă, în dosarul cu nr. 38818/3/2009, cerere formulată de petenta FEDERAȚIA SANITAS din România, cu sediul în București, str. Vasile Lascăr, nr. 16, sector 2.

Îndreaptă omisiune strecurată în sentința civilă Fed. Nr. 25/11.11.2009, pronunțată de Tribunalul București, Secția a IV a civilă, în dosarul cu nr. 38818/3/2009, în sensul că constatarea reprezentativității se referă la ramura sănătate și asistență socială.

Se dispune recurs în termen de 15 zile de la comunicare.

Pronunțată în ședință publică la data de 16.12.2009.

TRIBUNALUL BUCUREȘTI  
Secția a IV-a Civilă

Președinte  
Cătălin Axinti

Grefier

*Amest. Chelaru  
cu pot. de  
a val. de  
36.000*

Grefier,  
Steliana

*Jucos Sila  
Legalizat mar 12-01-2010*





## TRIBUNALUL BUCUREȘTI SECȚIA A IV A CIVILĂ

## SENTINȚA CIVILĂ fed. 25

Ședința publică din 11.11.2009

Tribunalul constituit din:

PREȘEDINTE : CĂTĂLIN AXÎNTI  
GREFIER : RAMONA OLINICI

Pe rol pronunțarea cererii de chemare în judecată formulată de petenta FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA, cererea de chemare în judecată având ca obiect „ reprezentativitate sindical ”.

La apelul nominal făcut în ședință publică se prezintă petenta prin reprezentant Vasilescu Lucian.

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință după care,

Reprezentantul petentei depune la dosar înscrișuri.

Tribunalul acordă cuvântul asupra fondului cauzei.

Reprezentantul petentei solicită admiterea acțiunii, așa cum a fost formulată, fiind incidente în cauză disp. art. 17 alin. 1 lit. b din legea nr. 130/1996.

Tribunalul reține cauza în pronunțare.

## TRIBUNALUL,

Prin cererea de chemare în judecată, înregistrată pe rolul Tribunalului București, Secția a IV a Civilă, la data de 01.10.2009, sub nr. 38818/3/2009, petenta Federația SANITAS din România, cu sediul în București, str. Vasile Lascăr, nr. 16, sector 2, persoană juridică conform Deciziei Civile nr. 18/ A din 24.02.1994, prin împuternicit, consilier juridic Vasilescu Lucian, a solicitat constatarea reprezentativității la nivel de ramură sănătate și asistență socială, conform prevederilor art.17, alin. (1), lit. b) din Legea nr. 130/1996 republicată.

Mai arată că Federația SANITAS din România a obținut reprezentativitatea la nivel de ramură sănătate, în urma Sentinței Civile nr. 16 din 18.10.2005 a Tribunalului București, Secția a 3-a Civilă, reprezentativitate ce expiră conform Legii nr. 130/1996 la 19.10.2009.

În dovedirea reprezentativității la nivel de ramură sănătate și asistență socială, a depus următoarele

- copie după Decizia Civilă nr. 18/ A din 24.02.1994 a Curții de Apel București, de dobândire a personalității juridice;
- copie după Sentința Civilă nr. 23 FED din 19.12.2008 a Tribunalului București, Secția a IV -a Civilă, prin care s-au admis ultimele modificări Statutului;
- copie după Statutul Federației cu ultimele modificări înregistrat prin Sentința Civilă nr. 23 FED din 19.12.2008 a Tribunalului București, Secția a IV-a Civilă.
- copie după extrasul de cont al Federației;
- declarațiile pe propria răspundere a președinților organizațiilor sindicale județene componente ale Federației, privind numărul de membri al acestora.
- copie după adresa transmisă prin fax către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Direcția Generală Buget și Resurse Umane;
- copie după adresa transmisă prin fax către Ministerul Sănătății, Direcția Planificarea Sistemului Sanitar și Politici Salariale.
- adresa nr. 1177/2009 emisă de către Ministerul Sănătății - Direcția Planificare a Sistemului Sanitar și Politici Salariale.
- sentința civilă nr. 16/2005 pronunțată de Tribunalul București secția a III-a Civilă.

*Analizând actele și lucrările dosarului, Tribunalul constată că cererea formulată este întemeiată.*

Astfel, potrivit art. 17 lit. b din Legea 130/1996 la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de ramură participă organizațiile sindicale care îndeplinesc, cumulativ, următoarele condiții: - au statut legal de federație sindicală; - au independență organizatorică și patrimonială; - organizațiile sindicale componente au, cumulativ, un număr de membri cel puțin egal cu 7% din efectivul salariaților din ramura respectivă.



Poziții art. 36 reprezentativitatea asociațiilor patronale și a organizațiilor sindicale, stabilită în condițiile prezentei legi, este valabilă pentru orice contracte colective de muncă încheiate în termen de 4 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității.

Din adresa nr. 1177/2009 emisă de către Ministerul Sănătății - Direcția Planificare a Sistemului Sănătații rezultă că la nivel național, numărul personalului sanitar este de 189.289.

Deasemenea conform înscrisului depus la dosar de petentă numărul personalului DGASPC este de 57.857.

Pe de altă parte din înscrisurile la dosar, respectiv declarațiile emise organizațiile sindicale afiliate la federație rezultă că numărul membrilor de sindicat este superior procentului de 7 % din numărul total la nivel de ramură cerut de dispozițiile art. 17 lit b din Legea nr. 130/1996.

Pe de altă parte tribunalul constată că petenta are statut legal de federație sindicală și are independentă organizatorică și patrimonială, așa cum rezultă din copia deciziei civile nr. 18/ A din 24.02.1994 a Curții de Apel București, de dobândire a personalității juridice și din Statutul Federației depus la dosar.

În consecință tribunalul constată îndeplinite condițiile art. 17 lit. b din Legea 130/1996, astfel că în temeiul art. 17 alin. 2 din același act normativ va admite cererea și va constata că petenta îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivelul ramurii sănătate.

**PENTRU ACESTE MOTIVE  
ÎN NUMELE LEGII  
HOTĂRĂȘTE:**

Admite cererea formulată de petenta FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA, cu sediul în București, str. Vasile Lascăr, nr. 16, sector 2,

Constată că petenta îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivelul ramurei "sănătate" conform art. 17 lit. b) din Legea 130/1996.

Cu recurs în 15 zile de la comunicare.

Pronunțată în ședință publică, azi, 11.11.2009.

PREȘEDINTE  
CĂTĂLIN AXÎNTI

GREFIER  
RAMONA OLINICI

Red. C.A.  
Tehnored.R.O./ 3 ex



*Anulul actului  
cu post. nr. 1177/2009  
in val. de 30.11.2009*



TRIBUNALUL BUCUREȘTI  
Secția a IV-a Civilă  
Prezenta copie fiind conformă cu originalul aflat în dosarul acestui Tribunal Nr. 188/8/3/2009 se legalizează de noi

Grefier,  
Stan Mariana

*Se admite prin recurs  
Legalizat, 11.11.2010*



MUNICIPIUL MARGHITA  
SPITALUL MUNICIPAL „ DR. POP MIRCEA ”MARGHITA  
„ DR. POP MIRCEA ” VÁROSI KÓRHÁZ – MARGITTA  
județul Bihor , 415300 Marghita , strada Crișan , nr.2  
Telefon : 0259/362475 ; 0259362309 ; Fax : 0259362595  
e-mail : spitalm@rdslink.ro ; [spitalulmarghita@yahoo.com](mailto:spitalulmarghita@yahoo.com) ; web:  
[www.spitalulmarghita.ro](http://www.spitalulmarghita.ro)

---

NR. 5036 / 19. 12. 2012

## ÎMPUTERNICIRE

Subsemnata Bradács Alíz , în calitate de Manager al Spitalului Municipal „ Dr. Pop Mircea “Marghita , prin prezenta împuternicesc pe d-na Lupui Daniela având CNP 2690126052867, legitimată cu C.I. seria XH nr. 665663, eliberată de SPCLEP Marghita , la data de 25.02.2010 , în funcția de asistentă medicală principală, lider de sindicat în unitatea noastră, pentru negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă .

Manager,  
Bradács Alíz



2ex.  
B.A./M.N

MUNICIPIUL MARGHITA  
SPITALUL MUNICIPAL „ DR. POP MIRCEA ”MARGHITA  
„ DR. POP MIRCEA ” VÁROSI KÓRHÁZ – MARGITTA  
județul Bihor , 415300 Marghita , strada Crișan , nr.2  
Telefon : 0259/362475 ; 0259362309 ; Fax : 0259362595  
e-mail : spitalm@rdslink.ro ; spitalulmarghita@yahoo.com ; web:  
www.spitalulmarghita.ro

---

NR. 5035/19.12.2012

## ÎMPUTERNICIRE

Subsemnata Bradács Alíz , în calitate de Manager al Spitalului Municipal „ Dr. Pop Mircea “Marghita , prin prezenta împuternicesc pe d-na Fulop Marina având CNP 2651130052856, legitimată cu C.I. seria XH nr. 528110, eliberată de SPCLEP Marghita , la data de 23.11.2007 , în funcția de asistentă medicală principală șefă secția Chirurgie, membră de sindicat în unitatea noastră , pentru negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă .

Manager,  
Bradács Alíz



2ex.  
B.A./M.N

MUNICIPIUL MARGHITA  
SPITALUL MUNICIPAL „ DR. POP MIRCEA ”MARGHITA  
„ DR. POP MIRCEA ” VÁROSI KÓRHÁZ – MARGITTA  
județul Bihor , 415300 Marghita , strada Crișan , nr.2  
Telefon : 0259/362475 ; 0259362309 ; Fax : 0259362595  
e-mail : spitalm@rdslink.ro ; [spitalulmarghita@yahoo.com](mailto:spitalulmarghita@yahoo.com) ; web:  
[www.spitalulmarghita.ro](http://www.spitalulmarghita.ro)

---

NR. 503 / 19.12.2012

## ÎMPUTERNICIRE

Subsemnata Bradács Alíz , în calitate de Manager al Spitalului Municipal „ Dr. Pop Mircea “Marghita , prin prezenta împuternicesc pe d-na Mărcuș Natalia-Maria având CNP 2791014052886, legitimată cu C.I. seria XH nr. 422724, eliberată de SPCLEP Marghita , la data de 02.03.2006 , în funcția de economist la Serviciul Resurse Umane reprezentantă a salariaților nesindicaliști pentru negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă .

Manager,  
Bradács Alíz



2ex.  
B.A./M.N



UNIUNEA JUDETEANA SANITAS BIHOR  
CONSILIUL JUDETEAN

Str. Republicii nr. 35. - Oradea - Bihor.  
Telefon - fax nr. 0359.800.579. e.mail sanitas.bihor@yahoo.com

Nr. 223 din 19.XII.2012.

ADEVERINTA

Prin prezenta noi Uniunea judeteana Sanitas Bihor, adeverim ca Grupa Sindicala Sanitas din Spitalul Municipal Dr. Pop Mircea din Marghita, este Membra a Uniunii noastre si care are 326 membri de sindicat dintr-un numar de 122 salariati.

Se elibereaza prezenta spre a - i servi Uniunii la inregistrarea Contractului colectiv de munca la nivel de unitate sanitara in Spitalul Municipal Dr. Pop Mircea, pe perioada 2013 - 2014, la I.T.M. Bihor.

PRESEDINTE  
GIURGIU IOAN

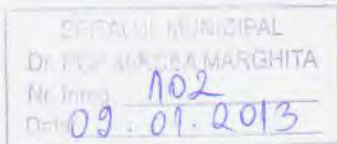


*GI*

**SPITALUL MUNICIPAL „ DR. POP MIRCEA ”MARGHITA**

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA**

**SINDICAT SANITAS MARGHITA BIHOR**



I.T.M. Bihor.

[pagina 1]

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE SANITARA IN

SpitalUL MUNICIPAL DR POP MIRCEA MARGHITA  
pe perioada 2013-2014



În temeiul Legii nr. 62/2011, între:

1. Conducerea Spitalului MUN DR POP MIRCEA MARGHITA  
în calitate de angajator,  
și :
2. Salaria Tii, reprezentăți, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011  
de Uniunea Județeană Sanitas Bihor, prin Sindicatul Sanitas din  
unitate,  
a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de de unitate.

### CAPITOLUL I. DISPOZITII GENERALE

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

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

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

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

(5). În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează SPITALUL MUNICIPAL DR POP MIRCEA MARGHITA

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

ART. 2. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efectele în Spitalul MUNICIPAL DR POP MIRCEA MARGHITA



*Handwritten signature*

.....  
si in toate unitatile sale, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare și de caracterul activității.

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

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

- condițiile de munca și protecția muncii ;

- salarizarea și alte drepturi ;

- timpul de muncă și timpul de odihnă;

-alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai Sindicatului Sanitas din unitate afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;

- formarea și perfecționarea profesională;

**- drepturile Sindicatului Sanitas din unitate afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă;**

- obligațiile salariaților.

**ART. 4. (1).** Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități va face obiectul unei noi negocieri.

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

(3). **Cererile de modificare vor fi depuse la sediul conducerii unitatii sanitare,** care va transmite cererea către toti semnatarei prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

(6). **În cazul în care nici una din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.**



.....  
**ART. 5.** Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la **I.T.M. Bihor.**

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

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

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

**ART. 8.** Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

**ART. 9. (1).** Contractele individuale de muncă, nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la **nivel de unitate.**

(2). În vederea negocierii contractelor colective de munca la nivel de unitate și pentru urmarirea aplicarii prevederilor acestora pe toata perioada lor de valabilitate, salariații, alți decit membri de Sindicat Sanitas, vor contribui lunar cu 0,6 % din salariul de baza. Sumele de bani colectate vor constitui fondul de solidaritate sociala, iar modul de administrare al lui se va stabili prin negociere între angajator și reprezentantii Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatar al prezentului contract, într-un act additional ulterior la prezentul contract.

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

**ART. 10.** Angajatorul **se obliga** să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu **reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate** astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

**ART. 11. (1).** Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară la nivel de grup de unități.

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

(3). **Angajatorul și Sindicatul Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor semnatar** al prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.



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

**ART. 12. (1).** Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

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

**ART. 13. (1). Reprezentantii angajatorului și cei ai Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.**

(2). În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizata Direcția de Sănătate Publică Bihor, Casa de Asigurari de Sanatate Bihor **și tertii**, 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.

**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. 62/2011 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

**ART. 16. (1). Prezentul contract colectiv de muncă este valabil de la data înregistrării lui la I.T.M. Bihor, pe o perioada de doi ani.**

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

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



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

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

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

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

## CAPITOLUL II.

### I. INCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUALA DE MUNCA

**ART. 17. (1).** Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2). Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și se aprobă prin ordin al ministrului sănătății.

#### **ART. 18.**

(1). Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de ramură sanitară și la nivel de unitate, după caz.

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



*Handwritten signature in blue ink.*

.....  
(3). Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator cu avizul organizației profesionale și a **Sindicatului Sanitas din unitate**, corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului.

(4). Angajatorul se obligă să comunice salariaților și **reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate**, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 20 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

(6). În cazul apariției unor posturi vacante, după îndeplinirea formalităților de la alin. (4), pentru ocuparea lor se organizează o sesiune de examene/concursuri, la care participă toți salariații cu contract individual de muncă ai unității care și-au anunțat intenția schimbării locului de muncă.

(7). După ocuparea posturilor în conformitate cu alin.(6), se organizează o a doua sesiune de concurs, pentru posturile rămase vacante, care se va desfășura în condițiile legii.

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

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

(3). Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de **liderul Sindicatului Sanitas din unitate , afiliat la Uniunea Județeană Sanitas Bihor**, semnătura a 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 contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, 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. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.





.....  
(7). În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.<sup>1</sup>

(8). Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

(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 informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

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

(o). clauza de nulitate și încetare a contractului individual de muncă în situația nerespectării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

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

**I.T.M. Bihor.**

<sup>1</sup> Notă : Art.19 alin.7 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 345 din 18/05/2011 art.16 alin.1 astfel: Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.



*[Handwritten signature]*

(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, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.<sup>2</sup>

(13).

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

(14).

În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neindeplinirii acestor obligații, instanța de judecată 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.

(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.

#### ART. 20.

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



I.T.M.Bihor.

<sup>2</sup> Notă : Art.12 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 345 din 18/05/2011 art.17 alin.5 astfel: Încheierea unui act adițional la contract va fi încheiat în termen de 20 de zile lucrătoare și nu 15.

.....  
(2). Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea scrisă a **reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.**

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

**ART. 21. (1).** Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, astfel:<sup>3</sup>

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

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

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

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

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

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

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

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

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



**I.T.M.Bihor.**

<sup>3</sup> Notă: Art.21 alin.1 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 345 din 18/05/2011 art. 31 alin.1 astfel: 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, așadar punctele următoare se transformă astfel: a) 90 de zile debutul în profesie; b) 90 de zile; d) 90 de zile; f) 90 de zile; i) 120 de zile

(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 informarea **reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea** a prezentului contract .

(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.<sup>4</sup>

#### ART. 22.

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

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

#### ART. 23.

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

(2). La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul va fi asistat de liderul **Sindicatului Sanitas din unitate afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, semnatarea** a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

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

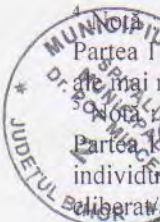
**ART. 24.** Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen.

**ART. 25.** Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate afiliat la organizațiile sindicale semnatarea ale prezentului contract colectiv de muncă.<sup>5</sup>

I.T.M. Bihor.

<sup>4</sup> Nota: Art.7 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 346 din 18/05/2011 art.33 astfel: Perioada în care se pot face angajări succesive de probă de mai mult de 3 persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

<sup>5</sup> Nota: Art.25 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 345 din 18/05/2011 art.36 astfel: Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată potrivit legii și cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate afiliat la organizațiile sindicale, semnatar al prezentului contract de muncă.



ART. 26. (1). Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Județene Sanitas Bihor, semnatarea 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. 134 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). Salariaților unității sanitare li se va armoniza contractele individuale de muncă cu prezentul contract colectiv de muncă în termen de 30 de zile de la data înregistrării lui la I.T.M. Bihor.

Armonizarea se poate face prin încheierea unui nou contract individual de muncă sau prin încheierea unor acte adiționale care să cuprindă elementele care lipsesc din actualul contract individual.

## II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

ART. 28. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

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

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

- 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;



I.T.M. Bihor.

- 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 în scris 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 nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât 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.
- (2). Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:**
- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;



*[Handwritten signature]*

I.T.M. Bihor.

- 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).de a transmite si reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, orice informatie declarata ca si confidentiala, daca se pune in pericol viata, sanatatea sa, sau a colegilor sai sau a pacientilor.

**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 în scris, cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să exercite controlul asupra unor sesizări primite de la salariați și/sau de la reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative;<sup>6</sup>

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

- a) să informeze în scris, 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, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității.



I.T.M. Bihor.

<sup>6</sup> Notă: Conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr.345 din 18/05/2011 art.40 punct f. articolului 31 alin.1 se adaugă punctul h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora

.....  
e) să se consulte cu Sindicatul Sanitas din unitate sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

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

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;

j) să informeze reprezentanții organizației Sindicatului Sanitas din unitate, asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;

k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;

l) să se consulte Sindicatul Sanitas din unitate, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu organizația Sindicală Sanitas din unitate și/sau cu organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

### III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

**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 reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a 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 din unitate pentru a-l susține în fața angajatorului;

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

e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al Sindicatului Sanitas din unitate, 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 Sanitas din unitatea din care provine salariatul, toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea.

(2). in cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor semnat al prezentului contract colectiv de munca.

(3). a- 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.

b- Atunci cind nu se poate efectua transportul salariatului la noul loc de munca in sistem „ naveta zilnica,, angajatorul va suporta cheltuielile de cazare ale salariatului in noua localitate.

c- Angajatorul va asigura salariatului o indemnizatie de minim 25 % din salariul brut al acestuia in conformitate cu dispozitiile legale.

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 MUNCA

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 angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(2). În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea al 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, angajatorul va informa în scris reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă din unitate.

ART. 37. (1). Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea și avizul în scris a reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea 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 reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.



I.T.M Bihor.

.....  
**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) în alte cazuri expres prevăzute de lege.<sup>7</sup>

**(2).** Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Județene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 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 intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative, ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.

**(2).** Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unității să fie stabilit cuantumul acestora.

**(3).** Posturile vacante astfel, vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Județene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

**ART. 40. (1).** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;



I.T.M. Bihor.

<sup>7</sup> Notă: Art. 38 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr.345 din 18/05/2011 art. 50 astfel: art.38 i se mai adaugă litera i) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestatele necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

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

d) pe durata detașării<sup>8</sup>.

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

**(3). Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.**

#### ART. 41.

(1). Pe durata întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații, care nu pot fi redistribuiți, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 85% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.<sup>9</sup>

(2). Pe durata 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 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;

c) pentru alte situații, cu avizul Sindicatului Sanitas din unitate.

(2). În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată, avizul în scris al reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă.

(3). Oportunitatea angajarilor pe aceste posturi vacante s va stabili numai cu consultarea si avizul Sindicatului Sanitas din unitate, afiliati Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de munca.



**I.T.M. Bihor.**

<sup>8</sup> Notă: Art. 40 alin.1 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr.345 din 18/05/2011 art 52 astfel: art.40 i se mai adaugă litera e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

<sup>9</sup> Notă: Art. 41 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr.345 din 18/05/2011 art 53 astfel: Indemnizația plătită din fondul de salarii nu poate fii mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

V. INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

**ART. 43. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:**

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

**ART. 44. Contractul individual de muncă încetează de drept:**

- a) la data decesului salariatului,
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de punere sub interdicție a salariatului sau de declarare a morții;
- c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoana juridical, de la data la care persoana juridical isi inceteaza existent;
- d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- e) 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;
- f) 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;
- g) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- i) 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;
- j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.



.....  
**ART. 45. (1).** Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

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

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

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

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

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

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

**ART. 46. (1).** Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

(3). Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului, dacă, nu se obține avizul în scris, a reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Județene Sanitas Bihor, semnatară a prezentului contract.

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

**ART. 47. Este interzisă concedierea salariaților :**

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

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

**ART. 48. (1).** Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.



I.T.M. Bihor.

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

**ART. 49. (1).** Disponerea măsurii de concediere în condițiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul Muncii republicat a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.

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

**ART. 50. (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.

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

**ART. 51. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea Sindicatului Sanitas din unitate afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor semnatar a prezentului contract colectiv de muncă 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 pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

**ART. 52. (1).** Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

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

**ART. 53. (1).** În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 51, 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.





.....  
(5). In cazul concedierii pentru motivul de la art.51. lit. b), salariatul beneficiaza de o compensatie.

**ART. 54. (1)** Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

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

**ART. 55.** Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

**ART. 56. (1).** În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.

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

(3). La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceleiași organizații sindicale.

(4). Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentantului Sindicatului sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5). În cazul în care Ministerul Sănătății si/sau conducerea unitatii sanitare, va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

- pentru vechime 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 reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat Sindicatului Sanitas din unitate afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă.



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

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

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

**ART. 57.** Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

**ART. 58. (1)** În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

**ART. 59.** Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- motivele care determină concedierea;
- durata preavizului;
- criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

I.T.M. Bihor.

<sup>10</sup> Notă: Art. 56 pct. 8 și 9 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2023 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 45 din 18/05/2011 art. 74 astfel: În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reinținut în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioada de probă. În situația în care în perioada de 45 de zile se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității. Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit. În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați nu își manifesta în scris consimțământul în termenul de 5 zile sau refuza locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul muncii.

**ART. 60.** Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

**ART. 61.** Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

**ART. 62.** În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

**ART. 63. (1).** În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va 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). Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

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

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

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

(6). Perioada de preaviz în astfel de situații este stabilită de persoana care demisionează, dar nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare. Aceasta perioadă va fi obligatoriu specificată pe cererea de demisie.

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

(8). În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 5-20 zile calendaristice, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.



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

(10). Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

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

**ART. 65. (1).** a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minim 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

b). În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, prin Direcția de Sănătate Publică Bihor, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate la Uniunea Județeană Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract.

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

(3). În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul va consulta Uniunea Județeană Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

### CAPITOLUL III.

#### CONDITII DE MUNCA SI PROTECTIA MUNCII

**ART. 66. (1).** Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru ameliorarea continua a condițiilor de munca,

(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.

**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.



I.T.M. Bihor.

(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 reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de munca de la nivelul respectiv;

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

ART. 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 precauțiilor universale prevăzute în Ordinul Ministrului Sănătății Publice nr. 916/2006.

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

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

ART. 69. (1). Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

(2). Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă pot stabili :

a). măsuri generale de securitate și sănătate în muncă pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajaților,

b). măsuri de securitate și sănătate în muncă, pentru anumite profesii sau anumite activități ce se desfășoară în condiții periculoase de muncă.

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 din unitate, 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.

(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 din unitate.**

(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.



*Jan*

I.T.M. Bihor.

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

**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 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 reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Județene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.



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

**ART. 80. (1).** Normativele de personal și fișa postului se aplică în conformitate cu legislația în vigoare.

(2). 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.

(3). Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în rețeaua sanitară națională, 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.** În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori **pentru prima solicitare a Sindicatului Sanitas din unitate.**

**ART. 83.** Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și acordarea acestora, sunt stabilite prin Norme de aplicare a acestora, prevăzute de legislația în vigoare precum și de Ordinele Ministrului Sănătății, **elaborate cu acordul Uniunii Județene Sanitas Bihor, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.**

**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 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 Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale și patronale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.

**ART. 85. (1).** Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

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

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

(4). La nivelul unităților se pot asigura 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 reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

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

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

**ART. 88.** La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.



(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 Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale și patronale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.

**ART. 85. (1).** Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

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

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

(4). La nivelul unităților se pot asigura 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 reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

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

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

**ART. 88.** La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.



.....  
**ART. 89.** Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecția muncii.

**ART. 90. (1).** În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

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

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

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

(4). **La cererea Sindicatului Sanitas din unitate, patronul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.**

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

**ART. 91.** Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

**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 reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Județene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă.**

#### CAPITOLUL IV.

#### SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE

**ART. 93. (1).** În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități ale personalului din instituțiile sanitare publice finanțate de la bugetul de stat și de la fondul unic de asigurări de sănătate, și/sau din fondurile autorităților publice locale sau din alte surse, 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.



*Handwritten signature in blue ink.*

I.T.M. Bihor.

.....  
(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 sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masă, conform legislației în vigoare.

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

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

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

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

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

**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.

**ART. 9. (1).** Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de conducerea administrativă a unității sanitare în cauză și Sindicatul Sanitas din unitate, înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Bihor, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.



.....  
(2). Drepturile salariale sunt cele cuprinse în Legea nr. 284/2010.

(3). În anul 2012 se aplică prevederile Legii nr. 283/2011

**ART. 96. (1).** Sporurile acordate personalului din ramura sanitară se stabilește cu acordul federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se adoptă prin hotărâre de Guvern și se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract.

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

**ART. 97. (1).** Alte drepturi de personal :

a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;

b) plata orelor suplimentare;

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

(2). **Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.**

**ART. 98 .(1).** Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, cu consultarea Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2). În cazul în care în unitatea sanitară respectivă nu există organizație sindicală constituită, potrivit legii, vor fi consultați reprezentanții salariaților.

**ART. 99. (1).** Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al reprezentantului Uniunii Judetene Sanitas Bihor, și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.



.....  
**ART. 100. (1).** Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

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

**ART. 101.** În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

**ART. 102. (1).** Indexarea și majorarea salariilor se face potrivit legii.

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

**ART. 103.** Angajatorul este obligat 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.

## CAPTOLUL . V .

### TIMPUL DE MUNCA SI TIMPUL DE ODIHNA

**ART. 104.** Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

**ART. 105 .** Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

**ART. 106. (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. 107.**

**(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 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.<sup>11</sup>



I.T.M. Bihor.

<sup>11</sup> Notă: Art.107 alin.2 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 345 din 18/05/2011 art.114 alin.2 astfel: Prin excepție, durata timpului de munca, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de munca, 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.

**ART. 108. (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). Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbătă și duminică.

(4). **Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentatului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor,semnata a prezentului contract colectiv de muncă.**

**ART. 109. (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 reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor,semnata a prezentului contract colectiv de muncă.

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

**ART. 110.** Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

**ART. 111. (1).** Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3). Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 105 și 107.

**ART. 112.** Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.



.....  
**ART. 113. (1).** Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

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

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

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

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

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

(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.

**ART. 114.** Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.<sup>12</sup>

**ART. 115. (1).** În locurile de munca unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

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

**ART. 116. (1).** Normativul de personal specific pentru sistemul sanitar, este elaborat de Ministerul Sanatatii ; acesta este minimal si obligatoriu pentru fiecare loc de munca din unitate.

(2). In functie de atributiile conferite de fisa postului, corelate cu necesarul de personal, angajatorul poate suplimenta normativul de personal specific fiecarui loc de munca cu consultarea si avizul in scris al Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract.



*Jaw*

**I.T.M. Bihor.**

<sup>12</sup> Notă: Art.114 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr.345 din 18/05/2011 art. 122 astfel: Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.



.....  
(3). Cu avizul reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile, Ministerul Sănătății elaborează sau modifica, normativul de personal obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unitățile sanitare.

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

(5). **Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator – reprezentanți ai Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.**

(6). **Regulamentul intern al unitatii sanitare se elaboreaza de catre angajator si cu consultarea Sindicatului Sanitas din unitate.**

**ART. 117.** În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin regulamentul intern.

**ART. 118. (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. 119. (1). Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:**

- 1 și 2 ianuarie;
- 7 aprilie – Ziua Mondială și Natională a Sănătății
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Ziua Sfintei Maria
- 1 decembrie;
- 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<sup>13</sup>.

**ART. 120. (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 reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea județeană sanitas Bihor, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.**

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



**I.T.M. Bihor.**

<sup>13</sup> Notă: Art.119.(1). se modifică conform Lege nr. 147 din 23/07/2012 publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 509 din 24/07/2012 astfel: Se mai adaugă o zi de sărbătoare legală în care nu se lucrează și anume ziua de 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;

.....  
**ART. 121.**

(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. 122. (1). Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă.**

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

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

**ART. 123.**

(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. 124.**

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

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

**ART. 125. (1). Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de 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.



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

a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniți la data începerii concediului) - 20 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. 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 15 zile lucrătoare.<sup>14</sup>

(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 Sindicatului Sanitas 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. 126. (1).** Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

**(2). Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanoitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.**

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

**ART. 127. (1).** Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 145 din Codul Muncii și care cuprinde<sup>15</sup>:



*[Handwritten signature]*

**I.T.M. Bihor.**

<sup>14</sup> Notă: Art.125 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr.345 din 18/05/2011 art.148 alin.5 : În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

<sup>15</sup> Notă: Art.127 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr.345 din 18/05/2011 art.150 astfel: art.145 menționat devine art.150.

- .....
- salariul de bază;
  - 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;
  - 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.

**ART. 128. (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. 129. (1).** Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de Sindicatul Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea județeană sanitas Bihor, semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2). Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de Sindicatul Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea județeană Sanitas Bihor, semnatar a prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5 la prezentul contract.

**ART. 130.** Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

**ART. 131. (1).** Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea - 5 zile;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului/soției, copilului, , socrilor și rudelor de gradul I inclusiv - 5 zile;



*Sanu*

.....  
e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

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

## CAPITOLUL VI.

### PROTECTIA SOCIALA A SALARIATILOR MEMBRI UNIUNII JUDETENE SANITAS BIHOR - SEMNATARA A PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCA.

ART. 132. (1). Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute.

(2). În concordanță cu prevederilor alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract.

(3). Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă..

ART. 133. În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

ART. 134. (1). La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;



*[Handwritten signature]*

- .....
- 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, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

**ART. 135. (1). Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 134 are obligația să anunțe în scris despre aceasta, Sindicatul Sanitas din unitate, afiliat Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatar a prezentului contract 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 administrație și sindicatele din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.**

(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 din unitate, afiliat Uniunii Judetene sanitas Bihor, semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

**ART.136.** Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

**ART. 137. (1).** Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Quantumul acestora se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale.



.....  
(2). La nivel de conducerea unitatii sanitare, printr-o anexa la prezentul contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte drepturi, conform prevederilor legale.

ART. 138. (1). În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

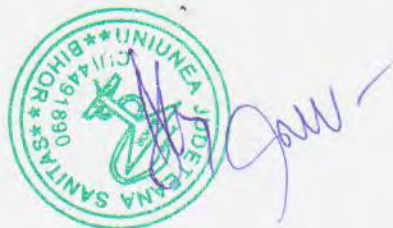
b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă Bihor.

(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 din **unitate, afiliat Uniunii Judetene sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritoriale de Muncă Bihor și Direcțiilor de Sănătate Publică Bihor, 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 Bihor, după consultarea Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4). Reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, va urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

ART. 139. Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din ramura sanitară și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatarea ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă.



ART. 140. Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-Sindicat Sanitas de la nivelul unității.

ART. 141. Angajatorul este obligat să acorde tichete de masă potrivit Legii nr. 142/1998, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unități finanțate de la bugetul de stat și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

ART. 142. Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

ART. 143.

(1). După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariaata membră de Sindicat Sanitas din unitate, poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

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

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

ART. 144. Salariata care întrerupe 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. 145. Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

ART. 146. Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusive de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 8.

ART. 147. Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale.

## CAPITOLUL VII.

### FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 148. (1). Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.



*Handwritten signature*



.....  
(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) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

**ART. 149. (1).** Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

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

**ART. 150. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:**

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



*Law*

f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

**ART. 151. (1). Angajatorul, după consultarea Sindicatului Sanitas din unitate, are următoarele atribuții:**

a). identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;

b). **Sindicatul Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea judeteana Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de munca, 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 din unitate, 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 din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, semnatarea a 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 unității.

(3). Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea Sindicatului Sanitas din unitate, sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităților sau grupurilor de unități.

**ART. 152.**

(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 din unitate, afiliat al Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.



I.T.M. Bihor.

ART. 153.

(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.<sup>16</sup>

(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 și, de sporul de vechime.

(3). Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută într-o anexa la prezentul contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4). Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 154. (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 din unitate, sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(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.



I.T.M. Bihor.

<sup>16</sup> Notă: Art.153 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr.345 din 18/05/2011 art.197 astfel: 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. Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute. 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 participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.<sup>16</sup>

(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 și, de sporul de vechime.

(3). Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută într-o anexa la prezentul contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4). Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 154. (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 din unitate, sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(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.



I.T.M. Bihor.

<sup>16</sup> Notă: Art.153 se modifică conform Codului Muncii din 24/01/2003 republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr.345 din 18/05/2011 art.197 astfel: 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 aceasta. Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute. 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. 155.** 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. 156. (1).** Salariații au dreptul să beneficieze, de concedii pentru formare profesională.

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

**ART. 157. (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 din unitate, afiliat la Uniunea județeană sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.**

**ART. 158. (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. 159. (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. 160.** 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 convenite salariatului, altele decât salariul.

**ART. 161. (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. 162. (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 Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Județeană Sanitas Bihor, semnatara a prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.

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

(3). Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul Sindicatului Sanitas din unitate, sindicat afiliat la Uniunea Județeană Sanitas Bihor, semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile.

(4). Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul organizațiilor Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Județeană Sanitas Bihor, semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

**ART. 163.(1).** Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentan tului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Județeană Sanitas Bihor, semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participa 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 profesională se organizează de către angajator.

**ART. 164. (1). Cursurile de formare organizate de Uniunea Judeteana Sanitas Bihor și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.**

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

**ART. 165. Reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, sindicat afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, ce este semnatarul a prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.**

**Art. 166.**

(1). **Partea patronală cu consultarea Sindicatului Sanitas din unitate, 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 sigura 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.

## CAPITOLUL VIII

### DREPTURILE UNIUNII JUDETENE SANITAS BIHOR SMNATARA A PREZENTULUI CONTRACT DE MUNCA

**ART. 167. (1).** Părțile semnatară 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 civilizată, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2). **Partea patronală recunoaște dreptul Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, semnatarul a prezentului contract colectiv de munca, de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.**



.....  
(3). Este interzisă orice intervenție a părții patronale de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4). **Partea patronală se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față Sindicatul Sanitas din unitate și față de reprezentanții sau membrii acestora.**

(5). **Partea patronală se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Județeană Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract.**

**ART. 168. (1).** Partea patronală 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.

**ART. 169. (1).** Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizată în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

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

(3). Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentelor Interne ale unității sanitare.

**ART. 170. (1). a)** Reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Județeană Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract, participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unității sanitare;

**b). Reprezentantul Uniunii Județene Sanitas Bihor, semnată a prezentului contract, participă, în calitate de observator, print-un reprezentant județean, la ședințele Consiliului de Administrație ale Direcției de Sănătate Publică Bihor;**

**c)** reprezentanții județeni ai Uniunii Județene Sanitas Bihor, și ai patronatului unitatii sanitare, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, participă la toate ședințele de interes general la nivel național, regional și județean.



*Handwritten signature in blue ink.*



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

(3). La cererea expresă a reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, acesta poate fi asistat de reprezentanții Uniunii Judetene Sanitas Bihor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 171. (1). Anunțarea ședințelor menționate în art. 170 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 reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3). Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentantului Sindicatului sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă.

(4). Reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 172. (1). Angajatorul va permite membrilor Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă 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 Uniunii Judetene Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulativ sau fragmentat.

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

(4). Activitatea liderului Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana sanitas Bihor, semnatar a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate și/sau grup de unități este asimilată ca și vechime în activitate managerială în domeniu.

ART. 173. În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația unității sanitare și reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, Uniune semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, pot stabili printr-o anexa la prezentul contract, cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.



I.T.M. Bihor.

.....  
**ART. 174.** Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare **funcționării Sindicatului Sanitas din unitate.**

**ART. 175.** Încasarea lunara a cotizației de sindicat se face prin statele de plată ale unității sanitare, în baza acordului salariaților, membri ai Sindicatului Sanitas din unitate, Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile Uniunii Judetene Sanitas Bihor, sindicat semnatat ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

**ART. 176. (1).** Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu 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. 177. (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 și/sau. grup de unități.

**(3).** Partea conducerea unitatii sanitare și reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării amiabile a acestora.

**Art. 178. (1).** Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de Sindicat Sanitas din unitate, a referatelor și reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, în care este înscris fiecare salariat vizat.

**(2).** Cercetarea prevăzută la alin.(1), se poate face și fără prezența reprezentantului Sindicatului Sanitas din unitate, dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțat în scris, și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentant la locul și ora anunțată.



*[Handwritten signature]*

.....  
(3). La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, 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 din unitate, reprezentantul Sindicatului Sanitas din unitate, are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5). Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de Sindicat Sanitas din unitate, va fi efectuată conform procedurii prevăzute la Anexa nr. 9.

## CAPITOLUL IX. DISPOZITII FINALE

ART. 179. (1). Pe viitor, în baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate se va putea negocia după caz, noi contracte colective de muncă la nivel de unitate sanitara.

(2). Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate, sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru și a normelor de aplicare a acestuia.

(3). În unitățile în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 180. Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

ART. 181. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 182. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de Sindicatul Sanitas din Unitate, afiliat la Uniunea Județeană Sanitas Bihor, Uniune semnatara a acestui contract și produc efecte pentru toți salariații, potrivit legii.

ART. 183. În momentul definirii sectoarelor de activitate prin act normative, Ministerul Sănătății agreează ca prezentul contract colectiv de muncă să fie actul de la care vor porni negocierile pentru contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.

ART.184. Pentru personalul cu funcții publice din aparatul propriu al Ministerului Sănătății și al direcțiilor de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități, raportat la legislația în domeniu.



I.T.M. Bihor.

.....  
**ART. 185.** Salariații membri ai Sindicatului Sanitas din unitate, afiliat la Uniunea Județeană Sanitas Bihor, semnatara a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

**ART. 186.** Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate sanitara, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

**ART. 187.** Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

**ART. 188.** Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare, după caz, printr-o anexa ulterioară, la prezentul contract.

**ART. 189.** Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate și/sau de grup de unități sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

**ART. 190. (1).** Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

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

**ART. 191.** Conform competențelor specifice, Ministerul Sănătății și conducerea unitatilor sau grupului de unitati sanitare vor susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă și care sunt în concordanță cu politica nationala de sănătate a Ministerului Sănătății.

**ART. 192.** Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la I.T.M Bihor.



JAW

SPITALUL MUNICIPAL DR POP MIRCEA MARGHITA



MANAGER/DIRECTOR

BRANDĂȘ ALIZ ILAIDĂ *me*

DIRECTOR ECONOMIC

KOCSIS ERASE *ju*

CONSILIER JURIDIC

FULOP ADELINA *F.*

UNIUNEA JUDETEANA SANITAS BIHOR.

PRESEDINTE

GIURGIU IOAN



LIDER SANITAS /UNITATE SANITARA

LUPUI DANIELA *dy*



MEMRU SANITAS/UNITATE SANITARA

FULOP MARINA *Fdy*



ANEXA 1

**Negocierea si incheierea contractului individual de munca.**

1. În termen de 60 de zile de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate, angajatorul va dispune renegocierea contractelor individuale de munca ale salariatilor si incheierea unor noi contracte individuale de munca cu toti angajatii in conformitate cu prevederile anexei nr. 3 a prezentului contract colectiv de munca la nivel de unitate.

ANEXA 2

**Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei  
paritare la nivel de unitate.**

1. Comisia paritara la nivel de unitate va fi compusa din :
  - 5 reprezentanti ai Sindicatului Sanitas din unitate afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor, semnatarea a prezentului contract, si :
  - 5 reprezentanti ai angajatorului. Membri comisiei paritare sunt desemnati de partile semnatare, in termen de 14 zile de la inregistrarea prezentului contract la Inspectoratul Teritorial de Munca Bihor.
2. Comisia se va intruni la cererea oricarora dintre membri sai, in termen de 15 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotariri valabile prin consens, in prezenta a 3/4 din numarul total al membrilor.
3. Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de cite un reprezentant al fiecarei parti, ales in sedinta respectiva.
4. Hotarirea adoptata potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru partile contractante.
5. Secretariatul Comisiei va fi asigurat de patronat.
6. Comisia psritara 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 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

**A. Părțile contractului**

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

și salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ...., nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberată 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 ... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ..... /pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

**D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la (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:

.....

**E. Felul muncii**

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor în România

**F. Atribuțiile postului**



I.T.M. Bihor.

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

**F.1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:**  
.....

**G. Condiții de muncă:**

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

**H. Durata muncii**

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de .... ore/zi, ..... ore/săptămână.
  - a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal);
  - b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ore/săptămână.....
  - a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ... (ore zi/ore noapte);
  - b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;
  - c) nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

**I. Concediul**

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

**J. Salariul:**

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei
2. Alte elemente constitutive:
  - a) sporuri .....
  - b) indemnizații .....
  - b^1) prestații suplimentare în bani.....;
  - b^2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură.....;
  - c) alte adaosuri .....
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003, republicată - Codul muncii.



*Handwritten signature in blue ink.*



I.T.M. Bihor.

[pagina

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

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

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

**L. Alte clauze:**

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

**M. Drepturi și obligații generale ale părților**

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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;



I.T.M. Bihor.

- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
  - a^1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
  - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
  - c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
  - d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
  - e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

#### **N. Dispoziții finale**

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 62/2011, republicată și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. .... /..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă ..... /Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

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



*[Handwritten signature]*

[pagina 63]

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

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

Angajator,  
Salariat,

.....  
Semnătura.....

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

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. .... din Legea nr. 62/2011, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,  
.....

#### ANEXA 4

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

##### A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în 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.



.....

I.T.M. Bihor.

**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/ 1 litri lapte/zi/persoană
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/ 1 litri lapte/zi/persoană
3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
4. Deratizare, dezinfecție, dezinfecție .....: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
11. Centrala termică: 1 l apă minerală/zi/persoană

**ANEXA 5**

**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. Personalul care lucrează la:
  - a) dezinfecție, dezinfecție, deratizare;
  - b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
  - c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
  - d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
  - e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.



**I.T.M. Bihor.**

- .....
2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.
  3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
  4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
  5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu;
  6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
  7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

## CAP. 2

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

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



### CAP. 3.

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

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

### CAP. 4

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

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



**CAP. 5**

**Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:**

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

**CAP. 6**

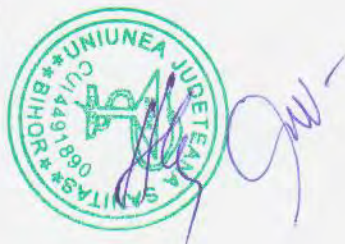
**Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:**

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

**CAP. 7**

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

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



NOTĂ:

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

**ANEXA 6**  
**Spor de vechime în muncă**

- 1 Clasele de salarizare și coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzuți în anexa III – Familia ocupațională de funcții bugetare sănătate.
2. Clasele de salarizare și coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.
3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:
  - gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;  
/ = 5% cota din salariul brut/.
  - gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;  
/ = 10 % cota din salariul brut/.
  - gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;  
/ = 15 % cota din salariul brut/.
  - gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;  
/ = 20 % cota din salariul brut/.
  - gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.  
/ = 25 % cota din salariul brut/.
4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin. (3).



*Handwritten signature in blue ink.*



.....  
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 7.**

**Fisa de atributii si normativele de personal**

Fisa postului pe grupe de specialitati, va fi conforma prin Ordinul Ministrului Sanatatii privind aprobarea fiselor de atributii pentru asistentii medicali, alte categorii de personal sanitary cu studii postliceale sanitare sau medii sanitare si personalul auxiliary, precum si asistentii medicali sefi.

Normativele de personal sunt cele cuprinse in Ordinul Ministrului Sanatatii nr.1224/2010 privind aprobarea normativelor de personal ; in caz de modificare a acestora se anexeaza act aditiona la prezentul contract colectiv de munca.

Fisa-cadru a postului si normativele de personal pot fi modificate cu consultarea si acordul in scris al sindicatelor semnatare a prezentului contract. Atributiile concrete privind activitatea salariatilor vor fi stabilite la nivelul fiecarei unitati sanitare, potrivit fisei postului, tinind cont de actele normative in vigoare, cu consultarea si avizul Uniunii Judetene Sanitas Bihor semnatare a prezentului contract colectiv de munca.

**ANEXA 8**

**A. Echipamentul de lucru.**

**Salariatilor din sectiile cu paturi li se va asigura cel putin o data pe an, echipamentul de lucru compus din :**

- a – halat
- b – bonete de unica folosinta – cite sunt necesare.
- c – papuci de spital,
- d – baticuri (infirmiere si ingrijitoare de curatenie),
- e – ochelari de protectie,
- f – cizme de cauciuc,
- g – calote bucatar,
- h – masti si manusi de unica folosinta.



*[Handwritten signature]*

**I.T.M. Bihor.**

### B. Echipament de protectie.

Salariatilor din sectiile cu paturi li se asigura, cel putin o data pe an, echipamentul de protective compus din :

- a – sorturi de plastic, sorturi de unica folosinta,
- b - manusi de unica folosinta,
- c – masti de protective,
- d- sorturi de bucatarie,
- e – manusi de protective,(groase),
- f – sorturi radiologice, 1 buc. la 5 ani.
- g – manusi de cauciuc de unica folosinta,

### C. Materiale de protective.

- A. Materiale( solide si lichide) pentru spalare miinile – in toate locurile de munca.
  - B. Materiale pentru spalare suprafetele- in toate locurile de munca,
  - C. Materiale dezinfectante pentru suprafete-pardoseli, mese de lucru,anexe sociale,bai etc. – in toate locurile de munca,
  - D. Materiale dezinfectante pentru instrumente- blocuri operatorii, Sali de pansamente, Sali de tratamente, laboratoare.
  - E. Materiale dezinfectante pentru miini – in toate locurile de munca,
  - F. Dezinfectante pentru aero-flora, blocuri operatorii, sali de pansamente, sali de tratamente, laboratoare, bucatarii, sali de mese, saloane, cabinet medicale, sali de asteptare, holuri, etc.
  - G. Podet electroizolant – Sali de operatii, radiologie, tablouri electrice,
  - H. Creme protectoare pentru miini- in toate locurile de munca,
- Materialele de protective se asigura permanent, cel putin o data pe luna, in cantitatile stabilite pe fiecare loc de munca.



*Jaw*

ANEXA 9  
Hărțuirea sexuală

1. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.
2. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul.  
b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.  
c) Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
3. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.
4. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.
5. Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.
6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.
7. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.
8. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.



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

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

11. Orice fel de represalii, în urma unei 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.

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

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

## ANEXA 10.

### DECLARATIE

#### /Cerere de inscriere in Sindicatul Sanitas din unitate/

Subsemnatul(a)-----domiciliat(a)in localitatea-----  
-----str-----nr-----sc-----

ap-----salariat(a) la Spit-----

sectia -----in functia de-----

CNP -----doresc sa ma inscriu in Sindicatul Sanitas  
din unitate, afiliat la Uniunea Judeteana Sanitas Bihor,solicit sa mi se retina lunar,  
drept cotizatie de sindicat o suma reprezentind 1 % din venitul brut realizat.

Solicit ca suma rezultata din calcul sa fie virata in contul Uniunii Judetene Sanitas  
Bihor.

Mentionez ca intreruperea retinerii cotizatiei de sindicat nu poate fi facuta, decit la  
cererea mea, in scris, de retragere din sindicat si avizata de Sindicatul Sanitas din  
unitate, sub semnatura proprie a acestuia.

Dau aceasta declarative/cerere de inscriere in Sindicatul Sanitas din unitate, pe proprie  
raspundere, astazi-----

Semnatura-----.



I.T.M. Bihor.

ANEXA 11

**Procedura cercetării disciplinare prealabile**

Procedura cercetării disciplinare prealabilă este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte care putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima 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 după actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, 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.
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, inclusive martori.
7. După primirea Notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.
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 apărățile în favoarea sa și să ofere persoanei imputernicite 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.



GAU

- .....
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.

ANEXA NR. 12.

**METODOLOGIA**

**Stabilirii normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților din sectorul sanitar în vederea acordării premiilor individuale stabilite de Legea nr. 284/2010, a gradelor și treptelor profesionale și pentru orice altă situație ce necesită evaluarea personalului.**

**Cap. I.**

**ART. 1.(1).** Prezenta metodologie se aplică tuturor salariaților din sistemul sanitar, indiferent de forma de finanțare sau administrare a unităților.

(2). Metodologia de evaluare se raportează la criteriile de ierarhizare stabilite de art. 5. lit.b), din Legea 284/2010, respectiv :

- cunoștințe și experiențe profesionale,
- complexitatea, creativitatea și diversitatea activităților,
- judecata și impactul deciziilor,
- influența, coordonare și supervizare,
- contacte și comunicare,
- condițiile de muncă,
- incompatibilitățile și regimurile speciale,

(3). Evaluarea performanțelor individuale și acordarea premiilor individuale se face în raport cu :

- gradul de îndeplinire a standardelor de performanță,



- responsabilitatile postului,
- cantitatea si calitatea muncii depuse,
- conditiile concrete de desfasurare a activitatii,
- rezultatele obtinute,
- cresterea nivelului de pregatire.

**ART.2.(1).** Metodologia creaza cadrul pentru realizarea urmatoarelor obiective :

- a) asigurarea concordantei intre exigentele ( cerintele ) postului si calitatile angajatului cum ar fi cele : profesionale, aptitudinale si atitudiniale.
- b) Furnizarea elementelor necesare stabilirii modalitatii de acordare a premiilor individuale anuale, gradelor si treptelor profesionale si criteriile generale de evaluare a activitatii salariatului, in functie de performantele sale profesionale;
- c) Asigurarea unui system motivational, care sa determine cresterea performantelor profesionale individuale.

**(2).** Pentru atingerea acestor obiective, prezenta metodologie prevede :

- a) evaluarea posturilor in functie de caracteristicile descriptive privind exigentele si performantele pe care acestea le impung;
- b) evaluarea performantelor profesionale ale angajatilor in raport cu cerintele posturilor;
- c) stabilirea premiilor individuale anuale si a altor elemente ce necesita evaluarea in functie de performantele profesionale ale fiecarui angajat.

## **CAP. 2.**

Evaluarea posturilor in functie de caracteristicile descriptive privind exigentele si performantele pe care aceasta le impung angajatilor.

**ART.3.** Evaluarea posturilor se face pe baza unor criteria care reprezinta cerintele de ocupare a acestora, cuprinse in anexa nr. 1 la prezenta metodologie.

**ART.4.** Criteriile de evaluare a postului se inscriu in fisa postului, prin care conducatorul unitatilor sanitare vor asigura si descrierea principalelor atributii si raspunderi care le revin angajatilor.

**ART. 5.** Pentru fiecare criteriu de evaluare a posturilor se acorada un calificativ, notat de la 1 la 5, in raport cu importanta si relevanta acestuia.



**I.T.M. Bihor.**

.....  
**ART.6. (1).** Corespunzator fiecarui post, seful ierarhic al acestia, stabileste standardele si obiectivele de performanta ale postului, cu aprobarea conducerii unitatii sanitare unde este angajat.

(2). Obiectivele si standardele de performanta se exprima prin urmatoorii indicatori, cuantificati in conformitate cu specificul activitatilor si al operatiunilor specifice fiecarui post :

- a) – cantitate ;
- b) – calitate;
- c) – cost;
- d) – timp;
- e) – utilizarea resurselor;
- f) – mod de realizare;

Continutul indicatorilor pentru standardele de performanta asociate posturilor este reprezentat in anexa nr. 1.

(3). Conducerea unitatilor sanitare vor institui procedurile si regulile de masurare adecvata a fiecarui indicator, care determina standardele de performanta;

(4). In stabilirea procedurilor si a regulilor de masurare a indicatorilor de performanta, conducerile unitatilor sanitare, vor consulta reprezentantul din unitatea sanitara proprie, a Uniunii Judetene Sanitas Bihor , semnatara prezentului contract, sau cu reprezentantul salariatilor, acolo unde nu exista sindicate.

(5). Standardele de performanta stabilite pentru fiecare post, trebuie sa reflecte repartizarea echitabila a sarcinilor intre posturile si a fie defalcate din obiectivele cuantificate ale unitatii.

**ART. 7. (1).** In modelul prezentat in anexa nr. II, la prezenta metodologie, sunt cuprinse principalele elemente care sunt avute in vedere la elaborarea fisei postului.

(2). Conducerile unitatilor sanitare, pot complete fisa postului si cu alte elemente specifice activitatii si de asemenea, pot detalia sau pot diversifica criteriile de evaluare prezentate in anexa II. Ponderile asociate criteriilor se vor modifica corespunzator, astfel incit suma ponderilor asociate criteriilor sa reprezinte 100 %.

**ART. 8. (1).** Evaluarea se aplica fiecarui post utilizat in fiecare unitate sanitara.

(2). La nivelul unitatilor sanitare care au in structura compartimente de gestiune a resurselor umane, evaluarea posturilor se va asigura de catre aceste compartimente, impreuna cu conducatorii compartimentelor in care se regasesc posturile supuse evaluarii. Pentru unitatile subordonate care nu dispun de asemenea compartimente, evaluarea posturilor va fi asigurata de catre persoane desemnate de conducatorul institutiei.



*[Handwritten signature]*



.....  
(3). Documentatia aferenta activitatilor de evaluare se gestioneaza de catre persoanele sau compartimentele desemnate potrivit alin.(2).

**ART. 9.**

Modul de calcul al punctajelor minime si medii, pe baza rezultatelor evaluarii posturilor este prezentat in anexa nr. II.

**ART.10. (1).** Punctul minim si respectiv, maxim ,acordat pentru fiecare post, se calculeaza prin inmultirea calificativului minim, respectiv maxim, acordat, cu ponderea asociata fiecarui criteriu si prin insumarea acestor produse.

(2). Pentru fiecare post, se determina un punctaj mediu, ca medie aritmetica a punctajelor minime si maxime : aceasta valoare va servi drept criteriu de ierarhizare a posturilor pe intreaga structura de organizare a unitatii sanitare si va permite estimarea costului mediu pentru ansamblul posturilor existente.

**CAP. 3.**

**Evaluarea performantelor profesionale ale angajatilor in raport cu cerintele postului.**

**ART. 11.**

Principalele etape in activitatea de evaluare a performantelor profesionale individuale sunt :

- a) descrierea criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale,
- b) procedura de masurare si de evaluare a performantelor profesionale individuale,
- c) masurarea gradului de indplinire a standardelor si obiectivelor de performanta,
- d) urmarirea si controlul evaluarii si determinarii evolutie performantelor profesionale individuale in timp.

**Sectiunea I.**

Descrierea criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale.



Handwritten signature in blue ink.

.....  
**ART.12.**

Descrierea criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale este cuprinsa in anexa nr. III. la prezenta metodologie.

Sectiunea a II – a.

Procedura de masurare si de evaluare a performantelor profesionale individuale.

**ART.13.**

Procedura de masurare si de evaluare a performantelor profesionale individuale serealizeaza pe baza unor norme de evaluare, care reprezinta un cumul de tehnici de masurare a performantelor individuale.

**ART.14.**

Procedura de masurare si evaluare a performantelor profesionale individuale se aplica fiecarui angajat,in raport cu cerintele postului ocupat.

**ART. 15.**

Evaluarea performantelor profesionale individuale se bazeaza pe aprecierea in mod sistematic si obiectiv a modului de asumare a responsabilitatilor postului,munca depusa, cantitatea si calitatea acesteia,importanta sociala a muncii, conditiile concrete de desfasurare a activitatii si rezultatele obtinute pentru fiecare salariat.

**ART. 16.**

- (1) Procedura de masurare si de evaluare a performantelor profesionale individuale este un proces continuu, coordonat de catre compartimentul de gestiune a resurselor umane.
- (2) Angajatorul stabili momentul pentru masurarea anuala a rezultatelor evaluarii performantelor profesionale individuale in primul trimestru din anul urmator celui déjà evaluat.
- (3) Prevederile alin.(2) nu se aplica in urmatoarele situatii :
  - a) Personelor angajate ca debutanti, pentru care evaluarea se face dupa expirarea perioadei de stagiului de debutant,
  - b) Angajatilor care se reangajeaza in unitate, dupa o perioada de timp mai mare de un an, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la intrarea in sistem.



I.T.M.Bihor.

- .....
- c) angajatilor din unitate, al caror contract individual de munca este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la reluarea activitatii.
  - d) angajatilor promovati intr-o alta functie de executie sau intr-o functie de conducere, precum si celor angajati din afara unitatii, pentru care momentul de evaluare se stabileste de conducerea fiecarei unitati.
  - e) angajatilor aflati in concediu platit pentru ingrijirea copilului pina la doi ani, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an de la data reluarii activitatii.
  - f) Angajatilor care nu au prestat activitate in ultimile 12 luni, fiind in concediu medical sau in concediu fara plata, acordat potrivit legii, pentru care momentul evaluarii se stabileste de
  - g) catre conducerea fiecarei unitati sanitare.

**ART.17.**

Procesul de evaluare a performantelor profesionale individuale va avea ca elemente de referinta urmatoarele elemente :

- a) fisa cuprinzind descrierea postului, intocmita potrivit prevederilor art. 4.
- b) criteriile de evaluare a performantelor profesionale individuale.
- c) gradul de indeplinire a standardelor de performanta.
- d) asumarea responsabilitatilor.
- e) cantitatea si calitatea muncii depuse.
- f) conditiile concrete de desfasurare a activitatii.
- g) rezultatele obtinute.
- h) cresterea nivelului de pregatire.

**ART. 18.**

(1). Pe baza elementelor obtinute la art.17. persoanele care vor realiza procedurile de evaluare, vor parcurge urmatoarele etape :

- a) acorda calificative, notate de la 1 la 5, pentru fiecare criteriu prevazut in fisa de evaluare a fiecarui angajat.
- b) notele acordate vor avea urmatoarea semnificatie :
  - 1. – nesatisfacator,
  - 2. – satisfactor,
  - 3. – la nivelul standardului de performanta stabilit postului,
  - 4. – bine,
  - 5. – foarte bine.



I.T.M. Bihor.

- d) pentru fiecare criteriu, nota acordata angajatului, se pondereaza in raport cu importanta si relevanta criteriului respectiv, pentru procesul de evaluare a performantei individuale ; ponderile de pornire sunt urmatoarele :
- gradul de indeplinire a standardelor de performanta = 20 %,
  - asumarea responsabilitatii = 10 %,
  - cantitatea si calitatea muncii depuse = 30 %,
  - conditiile concrete de desfsurare a activitatii = 20 %,
  - rezultatele obtinute = 10 %,
  - cresterea nivelului de pregatire = 10 %

(2). Pentru procesele de evaluare a performantelor profesionale individuale, conducerile unitatilor sanitare pot stabili, alte ponderi pentru criteriile de evaluare a performantelor profesionale individuale, in raport cu obiectivul unitatii sanitare si caracteristicii postului.

(3). Pentru evaluarea performantelor profesionale individuale se va utiliza fisa de evaluare si formula de calcul.

, prevazute in anexa nr. II. La prezenta metodologie.

(4). Calificativele corespunzatoare fiecarui criteriu vor fi acordate de catre :

- conducatorul compartimentului,
- angajatul – prin autoevaluare obiectiva.
- persoanele cu atributii de evaluare din compartimentul de gestiune a resurselor umane sau de persoane desemnate de conducatorul institutiei publice.

(5). Seful ierarhic al conducatorului compartimentului in care angajatul isi desfasoara activitatea, are decizia finala asupra calificativelor obtinute, tinandu-se seama de cele trei evaluari prevazute la alin.(4). Si de rezultatele de ansamblu ale compartimentului, eliminand valorile extreme dintre calificativele acordate pentru fiecare criteriu.

(6). Pe baza calificativului final, stabilit potrivit alin. (5), se determina punctajul total care se comunica angajatului de catre compartimentul de gestiune a resurselor umane, in termen de 5 zile.

#### ART. 19.

(1). Fiecare angajat are dreptul sa conteste evaluarea si respective punctajul total rezultat.

(2). Contestatia se depune la compartimentul de gestiune resurse umane, in termen de cinci zile de la comunicarea rezultatului și se soluționează în prezența părților de către conducătorul imediat superior persoanei care a decis asupra evaluării, în termen de zece zile.



Handwritten signature in blue ink.

.....  
(3). Salariatul nemulțumit și de această dată, de modalitatea de soluționare a contestației lui, poate contesta mai departe, decizia unității în instanță.

**Sectiunea a III - a.**

Măsurarea gradului de îndeplinire a standardelor de performanță.

**ART.20.**

În procesul de evaluare a performanței profesionale individuale, standardele de performanță, constituie baza de referință pentru aprecierea rezultatelor obținute de fiecare salariat.

**ART.21.**

Pentru definirea standardelor de performanță se utilizează indicatorii prevăzuți la art. 6 alin. (20, lit. a). și d), precum și după caz, indicatorii prevăzuți la art. 6) alin. (2) lit. e) și f), în raport cu condițiile concrete de desfășurare a activității.

**ART.22.**

(1). Standardele de performanță se stabilesc de către conducătorul unității/compartimentului, astfel încât toți cei implicați, să cunoască cerințele realizării obiectivelor propuse.

(2). Standardele de performanță, stabilite potrivit alin. (1), se aprobă de către conducerea unității sanitare în cauză.

**Sectiunea a IV- a.**

**Gestionarea, controlul rezultatelor evaluării și determinarea evoluției performanțelor profesionale individuale în timp.**

**ART. 23.**

Evaluarea performanțelor profesionale individuale, la perioadele stabilite de către ordonatorul principal de credite bugetare, se face sub îndrumarea compartimentului de gestiune a resurselor umane, care are și sarcina urmăririi și controlului rezultatelor obținute, în condițiile prevăzute la art. 16.

**ART. 24.**

Compartimentul de gestiune a resurselor umane, propune conducerii unității sanitare, utilizarea rezultatelor obținute din evaluări, în scopul :



Handwritten signature in blue ink.

- .....
- a) pregătirii și perfecționării personalului pentru ;
    - definirea profilului viitor al competențelor și abilităților, corespunzător fiecărui post ;
    - monitorizarea raportului rezultate-cost obținut în urma activității de pregătire și perfecționare.
    - elaborarea programelor( strategiei de pregătire continuă a personalului) prin stabilirea unui plan de pregătire continuă pentru fiecare angajat și prin evaluarea resurselor financiare necesare acestui scop ;
  - b) recrutării/selecționării personalului la elaborarea sau la realizarea unor programe/proiecte ;
  - c) determinării evoluției performanțelor profesionale individuale în timp ;
  - d) distribuirii fondului de premii .

#### Secțiunea a V-a .

#### Evaluarea performanțelor profesionale individuale a angajaților.

#### ART. 25.

**Punctajul total calculat potrivit art.18, pentru fiecare angajat se compară cu intervalul delimitat de punctajul minim, respectiv maxim al postului ocupat de acesta, calculate potrivit art. 10.**

În funcție de rezultat, se disting următoarele situații :

- a) punctajul realizat de angajat se înscrie între limite /minim- maxim de punctaj al postului/, ceea ce înseamnă că angajatul corespunde postului ;
- b) punctajul realizat de angajat se situează sub limita minimă a punctajului postului, deci : angajatul nu corespunde postului și va trebui să urmeze un program de instruire profesională.
- c) Punctajul realizat de angajat, se situează peste limita maximă a punctajului postului, deci angajatul este promovabil pe o funcție superioară. Promovarea poate deveni efectivă dacă angajatul realizează cel puțin punctajul minim, corespunzător postului mai superior.

#### ART.26.

- (1)Acordarea premiilor individuale se face în funcție de punctajul pe care salariatul îl obține raportat la punctajul specific postului său.
- (2)În cursul evaluării, evaluatorii nu pot avea în vedere criterii sociale cum ar fi : nivelul mic de salarizare a angajatului, numărul. de copii, situație familială precară, etc.



I.T.M. Bihor.

- .....
- (3) Acordarea premiilor va respecta principiul proportionalitatii intre diferite categorii profesionale, fiind interzisa cu desavirsire, favorizarea unora dintre categoriile profesionale.
- (4) Sanctiunile disciplinare vor fi luate in considerare doar pentru criteriile corespunzatoare tipului de abateri disciplinare.

**ART.27.**

Anexele nr. I – III fac parte integranta din prezenta metodologie.

**ANEXA I la metodologie.**

CRITERII DE EVALUARE A POSTURILOR

CRITERII

CONTINUT

1.Pregatirea profesionala impusa ocupantului postului	1.1.Pregatirea de baza (corespunzatoare studiilor absolvite,potrivit prevederilor legale) : 1.1.1.scoala generala. 1.1.2.scoala medie-liceala. 1.1.3.scoala medie-postliceala. 1.1.4.scoala superioara de scurta durata 1.1.5.scoala superioara de lunga durata 1.2.Pregatire de specialitate : 1.2.1.calificare tehnica,economica sau de alta specialitate,necesara postului : (medie , superioara). 1.2.2.perfectionari(specializari) perioade necesare mentinerii competentei pe post.
2.Experienta necesara executarii operatiunilor specifice postului	2.1.Experienta in munca 2.2.Experienta in specialitate ceruta de post. 2.3. Perioada necesara initierii pt.executarea operatiunilor specifice postului.
3.Dificultatea operatiunilor specifice postului.	3.1.Complexitatea postului, in sensul diversitatii operatiunilor de efectuat. 3.2.Gradul de autonomie in actiune. 3.3.Efortul intelectual caracteristic efectuării operatiunilor specifice postului 3.4. Necesitatea unor aptitudini deosebite.



---

	3.5. Tehnologii special ce trebuie cunoscute.
4. Responsabilitatea implicata de post.	4.1. Responsabilitate in conducere, coordonare, structuri, echipe, proiecte. 4.2. Responsabilitatea pregatirii luarii unor decizii, pastrarea confidentialitatii.
5. Sfera de relatii (de a intra in relatii, de a raspunde).	5.1. Gradul de solicitare din partea structurilor interne ale unitatii. 5.2. Gradul de solicitare din partea structurilor externe a unitatii. 5.3. Gradul de solicitare din partea cetatenilor si/sau pacientii servicii lor oferite de unitati.

---

### CONTINUTUL

#### Indicatorilor pentru standardele de performanta asociate posturilor

**a) Cantitatea**

Se masoara volumul lucrarilor exprimate in unitati de masura, specifice operatiunilor sau activitatilor eecutate intr-un anumit post. Exemplu : - Numarul de cazuri solutionate,  
- Numarul de tehnici solutionae.

**b) Calitatea.**

Se masoara nivelul completitudinii si corectitudinii solutiilor prezentate in lucrarile specifice postului.

Exemplu :

- Numarul de corectii operate de seful direct :
- Numarul de reclamatii primite de la pacienti :
- Gradul de satisfacere a beneficiarilor serviciilor oferite( ce vor fi masurate sistematic sau prin sondaj ).

**c) Costurile**

Se masoara interesul angajatului pentru a limita costurile de functionare a unitatii. Prezinta interes raportul intre volumul de activitate si costurile implicate.

Exemplu :

- Numarul de material utilizate per manopere :
- Numarul de ajutoare necesare pentru executarea unei manopere ;





**d) Timpul**

Se masoara timpii de executie a lucrarilor, mai ales pentru lucrarile ce nu se pot stabili norme de timp.

**e) Utilizarea resurselor.**

Se apreciaza capacitatea angajatului de a utiliza eficient resursele puse la dispozitia postului ( materiale, tehnica etc.).

**f) Modul de realizare**

Se apreciaza capacitatea angajatului de a se integra in efortul colectiv a ecghepei din care face parte, modul in care pune la dispozitia echipei din care face parte cunostintele sale teoretice si practice, etc.

**ANEXA II. La metodologie**

**MODEL DE COMPLETARE A UNEI FISE A POSTULUI.  
DEFINITII SI MOD DE OPERARE.**

Postul reprezinta un ansamblu de operatiuni sau de activitati prin care se realizeaza, total sau partial, o anumita procedura specifica atributiilor unitatii sanitare.

Postul se caracterizeaza, in principal, prin functia ocupantului postului.

Evaluarea posturilor se face pe baza unor criterii care reprezinta cerintele de ocupare a acestora. Aceste cerinte sunt mentionate si inventariate in vederea unei cit mai bune estimari a radului de indeplinire a standardelor de performanta asociate postului respectiv.

Criteriile de evaluare a postului se inscriu in fisa postului.

Pentru fiecare criteriu de evaluare a posturilor se acorda un calificativ notat de la 1 la 5.

Punctajul pentru fiecare criteriu se calculeaza prin inmultirea notei acordate cu ponderea stabilita pentru fiecare criteriu.

Formulele de calcul al punctajului minim si respectiv maxim, pentru fiecare post sunt :

$$P t (m) = [P (m1) \times C (1) ] \text{ plus} \\ [P (m2) \times C (2) ] \text{ plus} \\ [P (m3) \times C (3) ] \text{ plus}$$

$$[P (m4) \times C (4) ] \text{ plus..... in care :}$$

P t (m) = punctajul total minim ;

P ( m1) = punctajul minim acordat fiecarui calificativ notat de la 1 la 5 ;

C ( 1 ) = ponderea stabilita pt. fiecare criteriu de evaluare a postului exprimata in procente.



**I.T.M Bihor.**

$$\begin{aligned} Pt (M) = & [P (M1) \times C (1)] \text{ plus} \\ & [P (M2) \times C (2)] \text{ plus} \\ & [P (M3) \times C (3)] \text{ plus} \\ & [P (M4) \times C (3)] \text{ plus ..... in care :} \end{aligned}$$

Pt (M) = punctajul total maxim ;

P (M1) = punctajul maxim (nota maxima acordata) fiecarui calificativ notat de la 1 la 5.

C (1) = ponderea stabilita pentru fiecare criteriu de evaluare a postului, exprimata in procente.

In vederea ierarhizarii tuturor posturilor dintr-o unitate sanitara, se calculeaza punctajul mediu, ca medie aritmetica a punctajului minim si maxim, corespunzatoare postului.

In posturile cu punctaj mediu mai mare se pot obtine salarii de baza mai mari decat in posturile cu punctaj mediu mai mic.

Conducerea unitatilor sanitare, se vor preocupa sa asigure o structura de posturi, acceptabila in raport cu obiectivele unitatii.

#### MODEL DE COMPLETARE A FISEI POSTULULUI

Denumirea unitatii sanitare :	
Sectia/compartimentul	chirurgie
Denumirea postului	asistent sef
Gradul profesional al celui care va ocupa postul	asistent med.principal
Nivelul postului	de conducere
Punctajul stabilit postului	a) minim = 3,4 b) maxim = 4,4 c) mediu = 3,9

(calculate conform prezentei anexe).

Standardul de performanta asociat (exprimat prin indicatori) :



I.T.M. Bihor.

DESCRIEREA POSTULUI :

Se vor avea in vedere criteriile de evaluare a postului prevazute in anexa nr. I si alte criterii si elemente stabilite de seful compartimentului.

DESCRIEREA ACTIVITATILOR CORESPUNZATOARE POSTULUI

Exemplu : intocmirea graficului personalului

Criteriile de evaluare postului	Ponderea %	Calificativul(1 la 5)		Punctajul obtinut		
		minim	maxim	minim	maxim	
1		2	3	4	5 = 2x3	6=2x4
1.Pregatirea profesionala impusa angajatului/post	10	4	5	0,4	0,5	
2.Experienta necesara executarii operatiunilor specifice postului	10	3	4	0,3	0,4	
3.Dificultatea activitatii specifice postului	30	3	4	0,9	1,2	
4. Responsabilitatea implicata de post	40	4	5	1,6	2,0	
5.Sfera de relatii(de a int tra in relatii,de a raspunde	10	2	3	0,2	0,3	
				Punctaj total	3,4	4,4
				Media	3,9	

ANEXA III la metodologie  
DESCRIEREA

Criteriile de evaluare a performantelor profesionale individuale

Criteriile de evaluare a performantelor profesionale individuale sunt gradul de indeplinire a standardelor de performanta, asumarea responsabilitatii, cantitatea si calitatea muncii depuse,conditiile concrete de desfasurare a activitatii, rezultatele obtinute,cresterea nivelului de pregatire.

1.Gradul de indeplinire a standardelor de performanta reprezinta rezultatele masurateale muncii la nivelurile descrites in fisa postului.Pentru masurarea muncii pot fi avute in vedere si modul de utilizare a resurselor(ce echipamente/materiale vor fi utilizate), precum si modul de realizare a activitatii.



I.T.M. Bihor.

.....  
**2. Asumarea responsabilitati :**

**Continutul acestui criteriu pentru activitatea de conducere implica evaluarea :**

- nivelului precum si a riscului decizional ;
- modului de comunicare ;
- modului de lucru in echipa ;
- comportamentului managerial ;

**Continutul acestui criteriu pentru activitatea de executie, implica evaluarea :**

- Gradului de implicare in executarea atributiilor de serviciu ;
  - Rapiditatii interventiilor ;
  - Comportamentului la presiuni exterioare si interioare.
2. Cantitatea si calitatea muncii depuse se exprima prin nivelul activitatii de conceptie, de analiza, a activitatii de sinteza, de rutina, precum si prin calitatea acestor activitati.

**Activitatea de conceptie se caracterizeaza prin :**

- Interpretarea unui volum mare de informatii ;
- Construirea de alternative/optiun ;
- Evaluarea efectelor si consecintelor;
- Integrarea optiunilor ;

**Activitatea de analiza se caracterizeaza prin :**

- Identificarea influentelor si a determinarilor ;
- Identificarea formelor de descriere a proceselor, fenomenelor, starilor analizate.

**Activitatea de sinteza se caracterizeaza prin :**

- Constituirea modelelor, fenomenelor si/sau proceselor studiate,
- Identificarea fluxurilor informationale,
- Proiectarea instrumentelor de monitorizare,

**Activitatea de rutina se caracterizeaza prin :**

- Gradul ridicat de repetativitate a operatiunilor,
- Executarea de operatiuni strict reglementate,

**4. Conditii concrete de desfasurare a activitatii,**

- au in vedere dificultatile specifice postului datorita unor conditii de munca diferite de cele standard. Sunt cuantificate prin intermediul raportarii la conditiile de munca stabilite in cadrul Regulamentului de sporuri considerat punct de reper in stabilirea dificultatilor postului datorate conditiilor de munca.

**5. Rezultatele obtinute** se raporteaza la obiectivele stabilite pentru intreaga sectie/compartiment si reflecta masura in care activitatea



*[Handwritten signature]*

I.T.M. Bihor.

.....  
salariatului contribuie, in concordant cu specificul postului, la realizarea acestor obiective. Rezultatele deosebite sunt punctate suplimentar.

**6. Cresterea nivelului de pregatire** ia in considerare efortul depus de angajat pentru pregatirea profesionala continua. Pentru salariatii care sunt membri ai organismelor profesionale sunt avute in vedere documentele care atesta interesul pentru pregatirea proprie emise de partea organismelor de vrsort.

-----



Handwritten signature in blue ink.