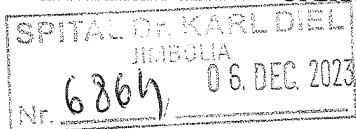


SPITAL DR. KARL DIEL JIMBOLIA

Str. Conteșeștii, nr.4, Loc. Jimbolia, jud.Timiș, cod poștal 305400

Tel 0256360655, fax 0256360682, email:office@spitaluljimbolia.ro , Web: spitaljimbolia.ro

OPERATOR DE DATE CU CARACTER PERSONALE ÎNREGISTRAT LA ANSPDCP CU NR. 36242



**ACT ADIȚIONAL NR. 1
LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ NR. 164 DIN 8 Iunie 2022,
ÎNCHEIAT ASTĂZI, 06.12.2023**

Părțile contractante:

ANGAJATOR: SPITAL „DR. KARL DIEL” JIMBOLIA , denumită în continuare angajator , prin manager, Ec. Cîrlig Daniela

și

SALARIAȚI, reprezentați de SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL ORĂȘENESC DR. KARL DIEL JIMBOLIA, prin d-na Dema Corina Amalia, președinte ,

În temeiul **LEGII nr. 367 din 19 decembrie 2022** privind dialogul social, articolul 116 alineatele (2) și (3) au fost organizate negocieri pentru modificarea unor articole din Contractul Colectiv de Muncă nr. 164/ 08.06.2022 , ca urmare a publicării în Monitorul Oficial a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025,

În urma discuțiilor purtate în datele de 15,16 și 17 noiembrie 2023, părțile au convenit modificarea următoarelor articole din Contractul Colectiv de Muncă nr. 164/08.06.2022:

Articolul 2 – se introduce un nou alineat , alineatul (2) , cu următorul cuprins:

(2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.

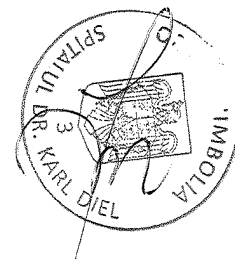
Articolul 17- se introduc 5 noi alineate – (2)- (6):

(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.

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

(4) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(5) Regulile de utilizare a semnăturii electronice sunt cele stabilite prin procedura specifică prevăzută de legislație.



(6) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării, ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

Articolul 18 –se înlocuiește textul alineatului (3) cu textul reprodus mai jos, dându-se alineatelor o nouă numerotare :

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

Articolul 19 – se înlocuiește textul alineatului (3) cu următorul text:

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La negocierea, încheierea și modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte.

- se completează alineatul (6) astfel:

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

- se completează alineatul (10) astfel:

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

b.) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

(...)

d.) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

(...)

k.) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul, precum și metoda de plată;

l.) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată ale orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

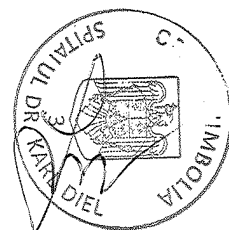
(...)

n.) durata și condițiile perioadei de probă, după caz.

(...)

p.) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz;

- se modifică alineatul (12) astfel:



(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin (10), în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

- se modifică alineatul (14) astfel:

(14) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (10), acesta poate sesiza Inspecția Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

Articolul 21- se introduce un nou alineat , alineatul (9) , cu următorul conținut:

(9) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni , între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

Articolul 22- se modifică alineatul (1) , astfel:

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităților, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

Articolul 30- se modifică punctul x.) al alineatului (1) și se introduce un nou punct, punctul y.)

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

(...)

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

y.) alte drepturi prevăzute de lege;

Articolul 31- se modifică punctul g.) al alineatului (2), astfel:

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

(...)

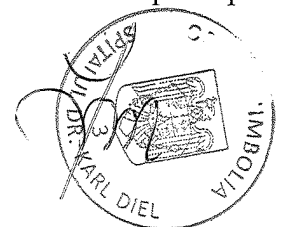
g.) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumurile acestora;

Articolul 31 – se introduc punctele p.) și q.) la alineatul (2), cu următorul conținut:

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

p.) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin (1), litera x.) din prezentul contract;

q.) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se face pe suport hârtie sau pe suport



electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

Articolul 39- se completează alineatul (6) și se introduce alineatul (7) :

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

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

Articolul 40- se introduce la alineatul (1) litera f.):

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

(...)

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

Articolul 41- alineatul (1) se completează astfel:

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 48- se modifică și va avea următorul cuprins:

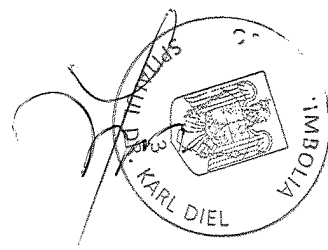
Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.
- c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin (3) dreptul la informare, art. 18 alin (1) dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate, art 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art 39 alin (1) drepturile salariatului, art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin (2) (suportarea cheltuielilor privind formarea profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii.

Articolul 51 – se introduce un nou punct: k.) la alineatul (1) :

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

(...)



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

Articolul 53 – se modifică alineatul (2) , astfel:

(2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura de evaluare va fi stabilită de partenerii sociali, urmând a fi introdusă prin act adițional.

Articolul 60- se introduc două alineate , alineatul (2) și (3), cu următorul cuprins:

(2) Decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și instanța judecătorească la care se contestă.

(3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligația de informare) art. 18 alin (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă) art. 152¹ (concediul de îngrijitor), 152² (absențe recuperate) , 153² (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajator) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Articolul 62- se introduc două noi alineate: (2) și (3) cu următorul cuprins:

(2) În cazul unui conflict de muncă individual, părțile vor acționa cu bună credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

(3) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă , părțile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă , înainte de acțiunea în instanță, realizată de o comisie stabilită de părțile semnatare ale Contractului Colectiv de Muncă. Procedura va fi stabilită și adoptată prin act adițional la prezentul contract.

Articolul 67- Se introduc 4 alineate noi, alineatele (4) , (5) , (6) și (7) , cu următorul conținut:

(1) Părțile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea unui Sistem Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate acesta vizând monitorizarea îmbolnăvirilor profesionale din sectorul bugetar Sănătate și identificarea situațiilor care au caracter de boli profesionale.

(2) Demersurile prevăzute la alin (4) urmând a fi transpuse într-un plan de acțiuni în termen de 6 luni de la data înregistrării Contractului colectiv de muncă.

(3) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

(4) Instruirea prevăzută la alin (6) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii și/sau unității, fie online.

Articolul 85- alineatul (5) se completează cu literale u.) v.) și w.), astfel:

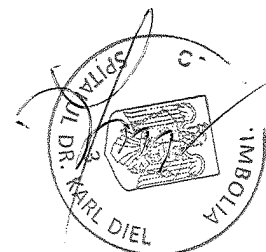
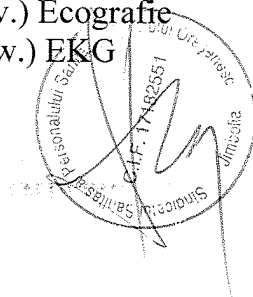
(5) Angajații spitalului Dr.Karl Diel Jimbolia pot solicita de două ori pe an efectuarea unui set de analize standard:

(...)

u.) Vitamina D

v.) Ecografie

w.) EKG



Articolul 93- se introduc 2 alineate noi, alineatele (8) și (9) și (10), cu următorul conținut:

(8) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni , de la momentul încheierii contractului individual de muncă . După expirarea perioadei respective , acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(9) Prevederile alin (8) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată , care are deja încheiat un contract individual de muncă , perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

(10) Aplicarea prevederilor alineatelor (8) și (9) se va face cu respectarea prevederilor legale în vigoare și cu respectarea grilei de salarizare la nivel de ramură.

Articolul 95- se introduce un alineat nou, alineatul (3):

(3) În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină conform procedurii specifice negociate de semnatarul contractului colectiv de muncă la nivel de sector: sănătate.

Articolul 96 – se introduce un nou alineat , alineatul (3):

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

Articolul 103- se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul conținut:

(3) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.

Articolul 107- se introduce un alineat nou, alineatul (9), cu următorul conținut:

(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

Articolul 110- se modifică alineatele (1) și (4) astfel:

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediu de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

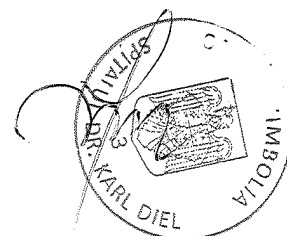
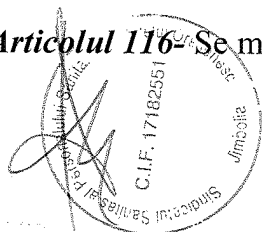
(...)

(4) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

Articolul 112- se modifică alineatul (3) astfel:

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situația în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.

Articolul 116- Se modifică alineatul (1) și se introduce alineatul (2):



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

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

Articolul 118- se modifică alineatul (1) litera l.) și se introduc două noi puncte, literele m.) și n.) :

l.) Vinerea Mare , ultima zi de vineri înaintea Paștelui

m.) 6 ianuarie- Botezul Domnului – Boboteaza;

n.) 7 ianuarie- Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul

- se introduc 2 alineate noi, alineatele (2) și (3) , cu următorul conținut:

(2) Pentru salariații care aparțin unui cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști , prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare- ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Articolul 124- se modifică alineatul (2.1) se modifică altfel:

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

Articolul 126- se introduce un nou alineat , alineatul (4), cu următorul conținut:

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

Articolul 128, se introduce un nou alineat , alineatul (3) , cu următorul conținut:

(1) Salariatele care urmează procedura de fertilizare „ in vitro”, beneficiază, anual , de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului;

Articolul 130, se modifică punctul c.) de la alineatul (1), astfel:

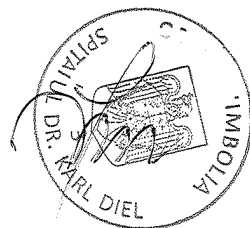
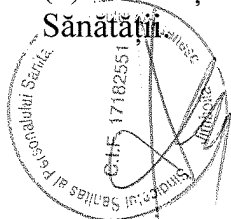
c.) concediu paternal- 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;

- se modifică alineatul (3) astfel:

(3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă 2 zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.

- se introduce alineatul (4) cu următorul conținut:

(4) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie – Ziua Mondială a



Articolul 165, se introduce alineatul (5) , cu următorul conținut:

(5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în regulamentul intern.

Articolul 171, se introduce un nou alineat, alineatul (5), cu următorul conținut:

(5) Zilele acordate potrivit alineatului (2) , neutilizate pentru activitate sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.

La **Anexa nr. 1** la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel, **Articolul 2** se completează cu alineatul (2) , cu următorul conținut:

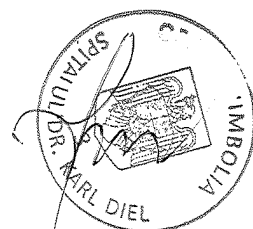
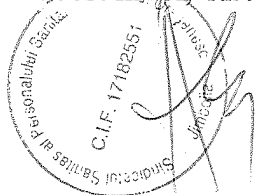
(2) Prevederile contractelor colective de muncă în vigoare la nivelul unităților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse în acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector , în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

La **Capitolul II** al **Anexei 1** la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel, **Articolul 5**, alineatul (2) punctul b.) se modifică astfel:

b.) Angajații, reprezentați în ordine succesivă/ eliminativă după cum urmează:

1. De către organizațiile sindicale legal contituite și reprezentative la nivelul unității
2. În cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/ lucrătorii , conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora.
3. În unitățile în care nu există organizații sindicale reprezentative la nivel de unitate și nici sindicate afiliate federațiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă angajații vor fi reprezentați de sindicatele afiliate la federațiile nereprezentative , membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative afiliate acestorași de federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
4. În unitățile în care nu există sindicate angajații vor fi reprezentați de reprezentanții angajaților împreună cu reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

La **Capitolul II** al **Anexei 1** la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel, **Articolul 8**, alineatul (2) se modifică astfel:



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

- a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
- b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală.
- c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pentru următoarea perioadă contractuală;
- d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților / lucrătorilor în caz de transfer al unității sau unei părți a acesteia;
- e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților / lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

La **Capitolul II** al **Anexei 1** la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel, **Articolul 10**, alineatul (1) se modifică astfel:

(1) Neînțelegerile privind încheierea contractelor colective de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. 367/2022.

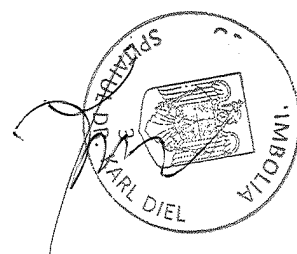
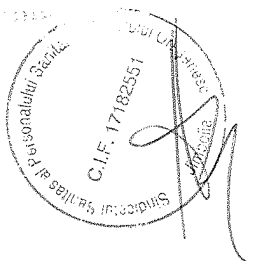
La **Capitolul II** al **Anexei 1** la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel, **Articolul 13**, se modifică astfel:

(1) Procedura de aderare la prevederile prezentului contract se aplică după cum urmează:

- a) În cazul unităților în care există sindicate afiliate federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector, semnarea ale prezentului contract colectiv de muncă, deoarece angajații au fost reprezentați la negocierea prezentului contract colectiv de muncă, aderarea se face în baza deciziei unității. Decizia de aderare se emite la inițiativa angajatorului sau la solicitarea sindicatului/ sindicatelor afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector. Decizia poate fi urmată de încheierea protocolului de aderare prevăzut la art. 16 din prezenta anexă.
- b) În unitățile în care nu există sindicate afiliate federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector, semnarea ale prezentului contract colectiv de muncă, deoarece angajații nu au fost reprezentați la negocierea contractului colectiv de muncă, decizia de aderare va fi însoțită de protocolul de aderare prevăzut la art 16 din prezenta anexă.

(2) Procedura de aderare la prevederile prezentului contract are la bază următoarele documente:

- a) Solicitarea de aderare, adresată părților semnare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- b) Decizia de aderare emisă de reprezentantul organizației patronale sau de managerul unității.



- c) Protocolul comun de aderare la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, încheiat conform prevederilor art. 16 din prezenta anexă, semnat între sindicatele din unitate, afiliate la federațiile sindicale reprezentative semnatare ale CCM la nivel de sector și conducerea unității, care indică clar contractul la care aderă, respectiv faptul că sunt de acord cu clauzele acestui contract.

La **Anexa nr. 3** la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate, **Articolul 3** „Modelul Cadru al Contractului Individual de Muncă” se înlocuiește cu următorul model:

MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data deși înregistrat în registrul general de evidența a salariaților cu numărul.....din data de.....*)

A. Părțile contractului

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

și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pasaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data

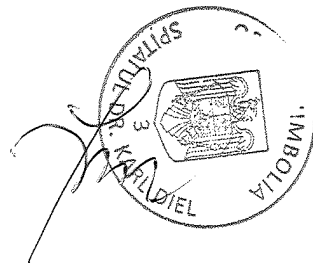
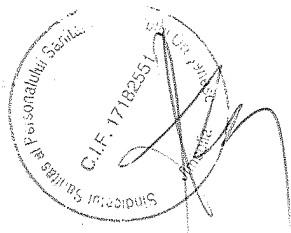
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data deși până la data de, în conformitate cu art 83 lit.din Legea nr. 53/2003 privind Codul



Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/ acte normative cu caracter special , respectiv.....

D. Perioada de probă:

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

b.) condițiile perioadei de probă (dacă există).....

E. Locul de muncă

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

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

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

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

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația conform Clasificării ocupațiilor din România

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

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

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

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

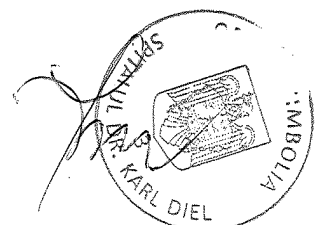
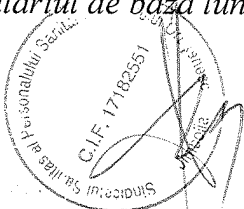
H. Concediul

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

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

I. Salariul:

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



2. Alte elemente constitutive:

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

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

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

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

6. Metoda de plată.....

J. Alte clauze:

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

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

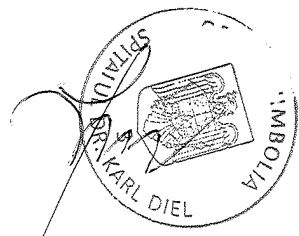
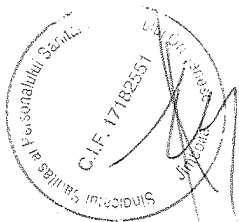
c.) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate , informațiile prevăzute la art. 18 alin (1) din Legea nr. 53/2003- Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d.) salariatul este e acord cu reținerea de 1% din venitul lunar brut și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6 din venitul lunar brut în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

e.) alte clauze;

K. Atribuțiile postului

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



L. Riscurile specifice postului

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

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

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

O. Formarea profesională

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

P. Condițiile de muncă

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

Q. Drepturile și obligațiile părților privind sănătatea și securitatea 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 munca ...

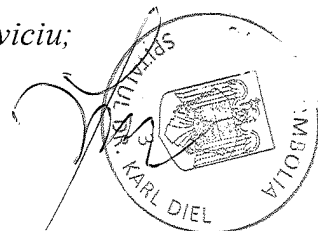
R. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în munca;
- f) dreptul la formare profesională.
- g) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă;

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 fisei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;



- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

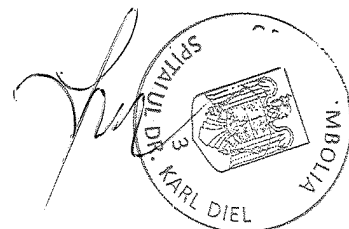
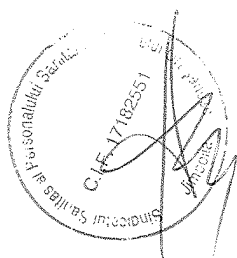
- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor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

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații

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

S. Dispoziții finale

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



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

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

T. 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.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în 2 exemplare, unul pentru fiecare parte.

Angajator,
.....

Reprezentant legal,
.....

Salariat,

Semnătura.....

Am primit un exemplar,

Semnătura.....

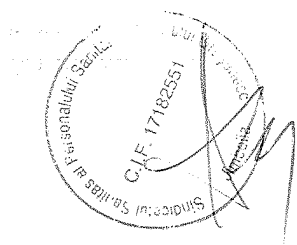
Data.....

Anexa nr. 4 „ Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru” la Contractul colectiv de muncă se completează prin introducerea unui nou subpunct în cadrul punctului A și anume, subpunctul 8. cu următorul conținut:

A. Reducerea timpului normal de lucru:

8. Personalul sanitar și personalul auxiliar sanitar care lucrează în stațiile de sterilizare: 7 ore/zi.

Anexa nr. 8 „ Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării” se înlocuiește cu noua Anexă nr. 8 cu denumirea „**Procedura privind asigurarea egalității de șanse**



și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile” cu următorul conținut:

Anexa nr. 8 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII, A VICTIMIZĂRII ȘI A TRATAMENTELOR NEFAVORABILE

Articolul 1

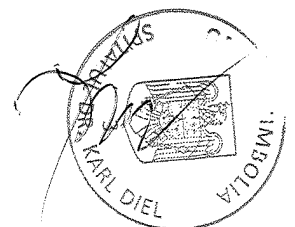
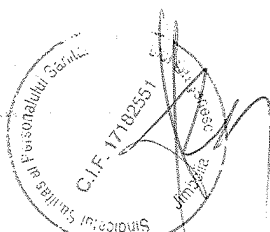
(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

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

- a. alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b. angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c. venituri egale pentru muncă de valoare egală
- d. informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e. promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f. condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g. beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h. organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i. prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

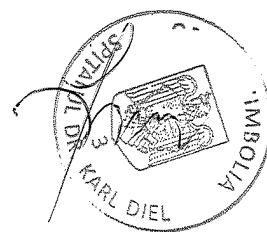
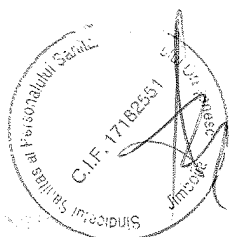
Secțiunea I

Hărțuirea sexuală

Articolul 2

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

Articolul 3



- a. Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;
- b. Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;
- c. Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Articolul 4

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

Articolul 5

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

Articolul 6

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

Articolul 7

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

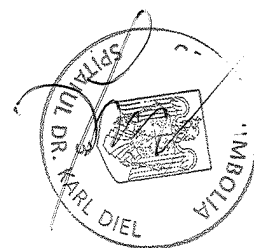
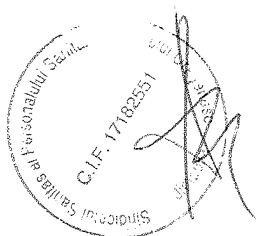
Articolul 8

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

Articolul 9

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

Articolul 10



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

Articolul 11

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

Articolul 12

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

Articolul 13

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

Articolul 14

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

Secțiunea II

Hărțuirea morală

Articolul 15

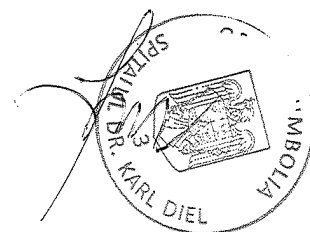
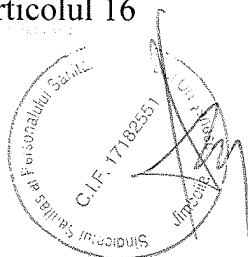
(1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă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

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

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

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

Articolul 16



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

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

Articolul 17

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

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Articolul 18

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

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

Articolul 19

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

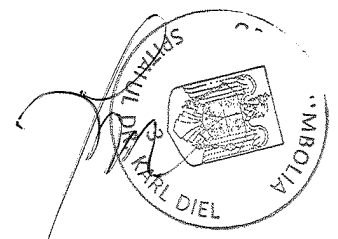
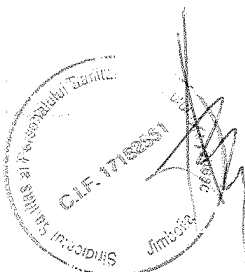
(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

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

Secțiunea III

Prevenirea discriminării

Articolul 20



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

Articolul 21

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

Articolul 22

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

Articolul 23

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Articolul 24

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

Anexa nr. 9 la Contractul Colectiv de Muncă „ Procedura cercetării disciplinare prealabile” se modifică astfel:

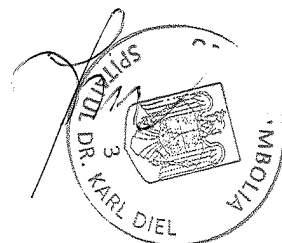
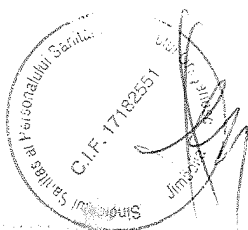
Anexa nr. 9 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate Procedura cercetării disciplinare prealabile

Articolul 1

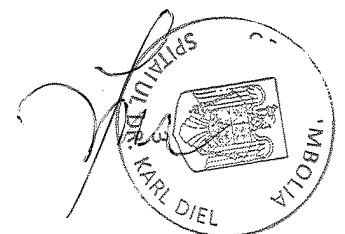
- (1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.
- (2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

Articolul 2

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:



1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.
4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.
5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.
6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.
7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.
8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.
9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.
10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărățile în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.
12. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.
13. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.
14. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.



Articolul 3

Prezenta procedură face parte de drept din toate Regulamentele interne ale unităților cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

Se introduce **Anexa nr. 11** la Contractul Colectiv de Muncă – „ Armonizarea vieții profesionale cu viața personală”

Anexa nr. 11 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate Armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Articolul 1. - **Absentele motivate recuperate**

- (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.
- (2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- (3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

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

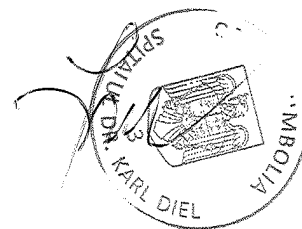
- (1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.
- (2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.

Articolul 3. - **Concediul de odihnă neefectuat**

- (1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.
- (2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

Articolul 4. - **Concediul de îngrijitor**

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



- (2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
- (3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.
- (4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
- (5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.
- (6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
- (7) În sensul alin. (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

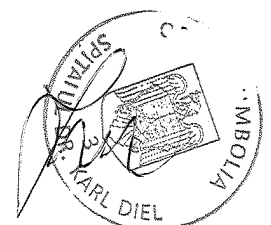
Concediul paternal

Articolul 5

- (1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.
- (2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

Articolul 6

- (1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare
- (2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.
- (3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.
- (4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.
- (5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.
- (6) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.



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

Articolul 7

- (1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.
- (2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Articolul 8

- (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.
- (2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.
- (3) Prevederile alin. (2) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

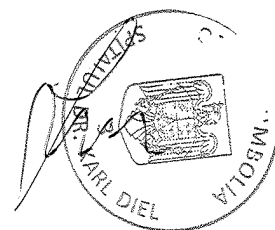
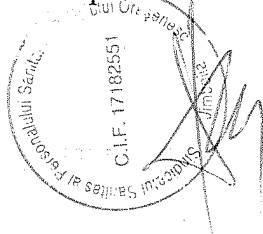
Articolul 9

- (1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.
- (2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.
- (3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

Acordarea tichetelor de creșă

Articolul 10

- (1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.
- (2) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.



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

Articolul 11

- (1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.
- (2) Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.
- (3) Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 12

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

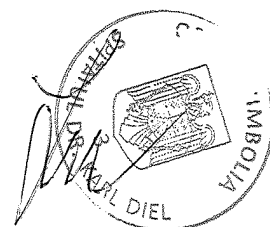
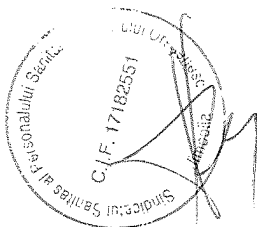
- numele și adresa emitentului;
- perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;
- interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2)
- numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

Articolul 13

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.
- (2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
- (3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.
- (4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Articolul 14

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



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

Articolul 15

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

Articolul 16

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

Articolul 17

- (1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.
- (2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.
- (3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficelor lunare de activitate.

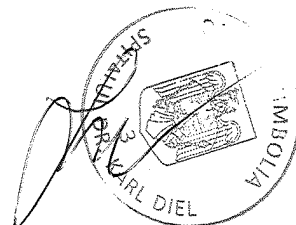
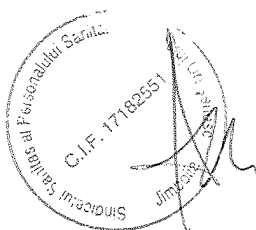
Articolul 18

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

Articolul 19

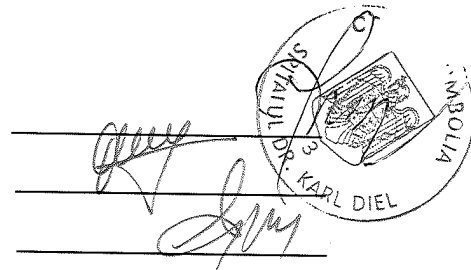
Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru constituie discriminare

Prevederile Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivelul unității, cu modificările aduse prin prezentul Act Adițional vor fi valabile până în data de 06.12.2024.



Unitate- Spital „ Dr. Karl Diel” Jimbolia

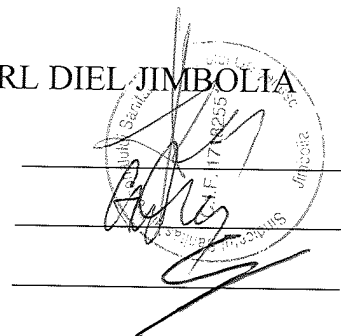
- 1. Ec. Daniela CÎRLIG- Manager**
- 2. Dr. Adina BOLDOR – Director Medical**
- 3. Ec. Cătălina SIMA – Director Financiar-Contabil**



Handwritten signature and circular stamp of Spitalul Dr. Karl Diel Jimbolia. The stamp contains the text "SPITALUL DR. KARL DIEL JIMBOLIA" and a central emblem.

SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL ORĂȘENESC DR. KARL DIEL JIMBOLIA

- 1. Corina Amalia DEMA. Președinte**
- 2. Geta DUMINICĂ , Vicepreședinte**
- 3. Ciprian – Ionel COJOCARU**



Handwritten signature and circular stamp of Sindicatul Sanitas din Spitalul Orășenesc Dr. Karl Diel Jimbolia. The stamp contains the text "SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL ORĂȘENESC DR. KARL DIEL JIMBOLIA" and a central emblem.